

Kredsbestyrelsen i Kreds Syddanmark 2021-2025
(Kredsbestyrelsesmøde den 28. august 2023)

28-08-2023 08:30 - 15:30

Odense Universitetshospital, Klørvænget 6, 5000 Odense C.
indgang 93, lokale 1+2

Information: Morgenbrød kl. 8:30-9:00

Pause kl. 10:15-10:30

Frokost kl. 12:00-12:30

Pause kl. 14:10-14:25

Indhold

Punkt 1: 9:00-9:15 Mødets åbning.....	1
Punkt 2: 9:15-10:15 Oplæg ved sygeplejefaglig direktør samt to chefsygeplejersker på Odense Universitetshospital (OUH).....	1
Kategori - Sager til beslutning	
Punkt 3: 10:30-11:50 OK24 - krav og forventninger.....	1
Punkt 4: 11:50-12:00 Dato for kredsens generalforsamling 2024.....	3
Punkt 5: 12:30-12:40 Ringeaften den 2. og 3. oktober 2023.....	3
Kategori - Sager til drøftelse	
Punkt 6: 12:40-13:50 HB-møde den 30. og 31. august 2023.....	4
Punkt 7: 13:50-14:10 Folkemøde 2023 og 2024.....	4
Kategori - Sager til orientering	
Punkt 8: 14:25-14:35 Valg til forperson i Dansk Sygeplejeråd.....	5
Punkt 9: 14:35-14:45 Orientering om aftale - Vagtordning.....	5
Punkt 10: 14:45-14:50 FH - Advokatundersøgelse samt forestående valg.....	7
Punkt 11: 14:50-15:10 Kreds næstforpersonerne deler nyeste fra eget område.....	7
Kategori - Andet	
Punkt 12: 15:10-15:15 Eventuelt.....	7
Punkt 13: 15:15-15:20 Evaluering af mødet.....	7
Referat.....	8
Overblik: Noter.....	12
Overblik: Delte kommentarer.....	13

Punkt 1: 9:00-9:15 Mødets åbning

Kredformanden åbner mødet med at præsentere indkomne afbud samt ved at give en mundtlig orientering. Derudover præsenterer han dagsordenen og søger den godkendt.

Mødet begyndes afrundet kl. 15:20, så de der skal deltage i det efterfølgende medlemsmøde, som foregår i Højhuset på 15. sal, kan deltage der.

Punkt 2: 9:15-10:15 Oplæg ved sygeplejefaglig direktør samt to chefsygeplejersker på Odense Universitetshospital (OUH)

Sygeplejefaglig direktør på OUH, Mathilde Schmidt-Petersen holder oplæg om professionsudvikling.

Derudover deltager chefsygeplejerskerne Anne Bejlegård List (FAM) og Tina Thomasen (Urinvejskirurgisk afdeling) for at fortælle om arbejdet med tydeligere karriereveje for sygeplejersker.

Punkt 3: 10:30-11:50 OK24 - krav og forventninger

Indstilling

at KB beslutter Kreds Syddanmarks krav og forventninger til OK24

Baggrund

Medlemmer og tillidsrepræsentanter (TR) har ved en digital rundspørge haft mulighed for at indsende krav fra den 2. juni til den 16. juni. 1228 syddanske medlemmer svarede på spørgeskemaet. Heraf har 689 lavet fritekstbesvarelser og af dem handler 264 besvarelser om løn.

Der har været afholdt medlemsmøder rundt om i kredsen, både nogen kredsen har arrangeret og nogen TR på arbejdspladserne lokalt har stået for. Slutteligt var kredsen vært for et medlemsmøde den 16. august.

Det er på baggrund af den proces, at kredsbestyrelsen nu skal træffe beslutning om, hvilke krav kredsen sender ind til HB med henblik på endelig formulering af Dansk Sygeplejeråds krav.

Sagsfremstilling

På baggrund af medlemmernes forventninger til OK24 formulerer enhederne nu de krav, som HB skal prioritere imellem og udvælge på et ekstraordinært HB-møde. Enhederne har frist for indsendelse den 31. august og HB vil på et ekstraordinært møde den 19. september foretage den endelige udvælgelse af krav.

Bilag er vedhæftet som dels samler op på indsamlingen af krav blandt medlemmer (syddanske resultateter) dels medtager syddanske fritekstbesvarelserne.

Kredsens politiske ledelse vil på baggrund af medlemmernes besvarelser komme med en indstilling til KB, som bliver præsenteret på mødet, alternativt fremsendes det inden mødet.

Proces på mødet

Kredsformanden præsenterer og åbner punktet.

Det videre forløb

Kreds Syddanmark melder kravene ind til HBs endelige formulering af krav.

OK24 – hvad er vigtigst for dig?

Den digitale indsamling af medlemmernes forventninger til OK24



Dansk Sygeplejeråd
Kreds Syddanmark



OK24 – hvad er vigtigst for dig?

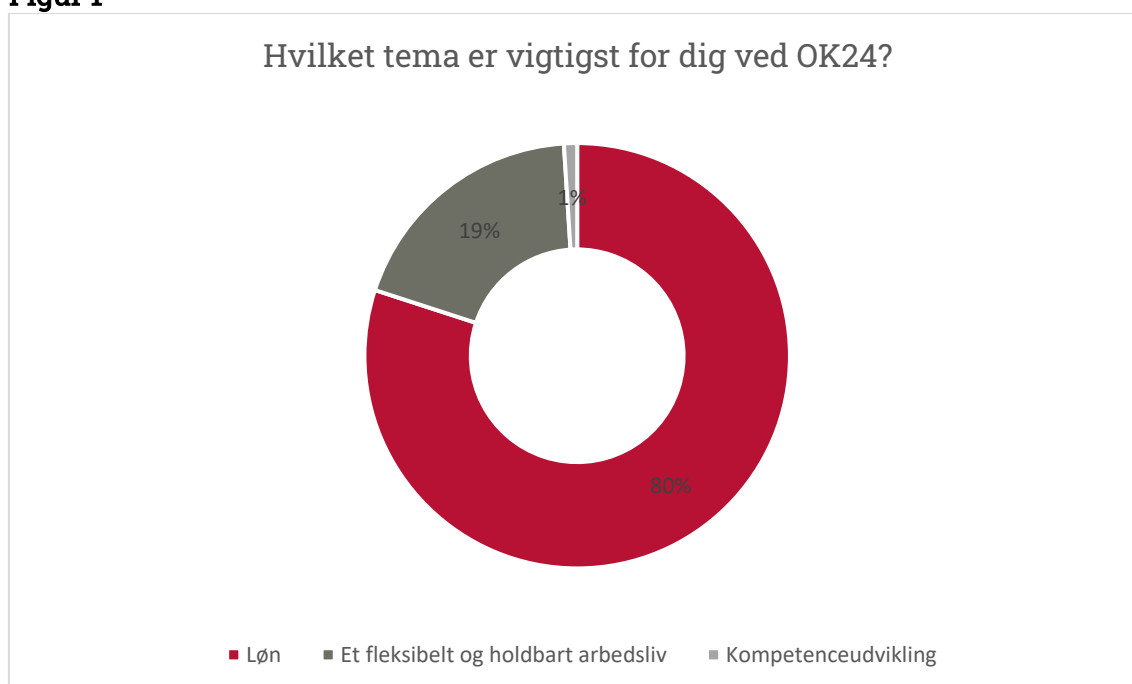
Den digitale indsamling af medlemmernes forventninger til OK24

Hvad er vigtigst for medlemmerne ved OK24? Det har medlemmerne haft mulighed for at tilkendegive gennem deres meninger om prioriteringer inden for de tre temaer ind i OK24 i den digitale indsamling af medlemmernes forventninger. Besvarelserne danner en del af grundlaget for den videre kravproces. I dette notat ses overblikket over besvarelserne i Kreds Syddanmark. 1228 medlemmer svarede på spørgeskemaet i Kreds Syddanmark.

Løn er vigtigst for medlemmerne

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

Figur 1

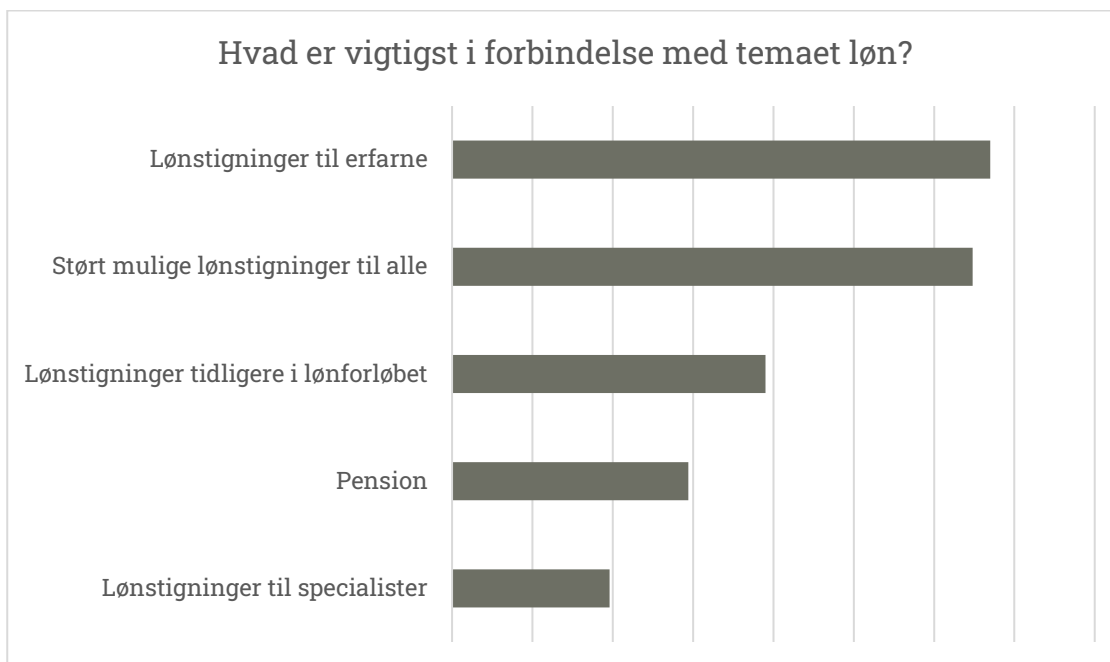


Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet løn?

Løntemaet dækker over flere undertemaer. Medlemmerne er i spørgeskemaet blevet bedt om at prioritere mellem en række forbedringer inden for løntemaet, som DSR kan vælge at fokusere på ved OK24.

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

Figur 2

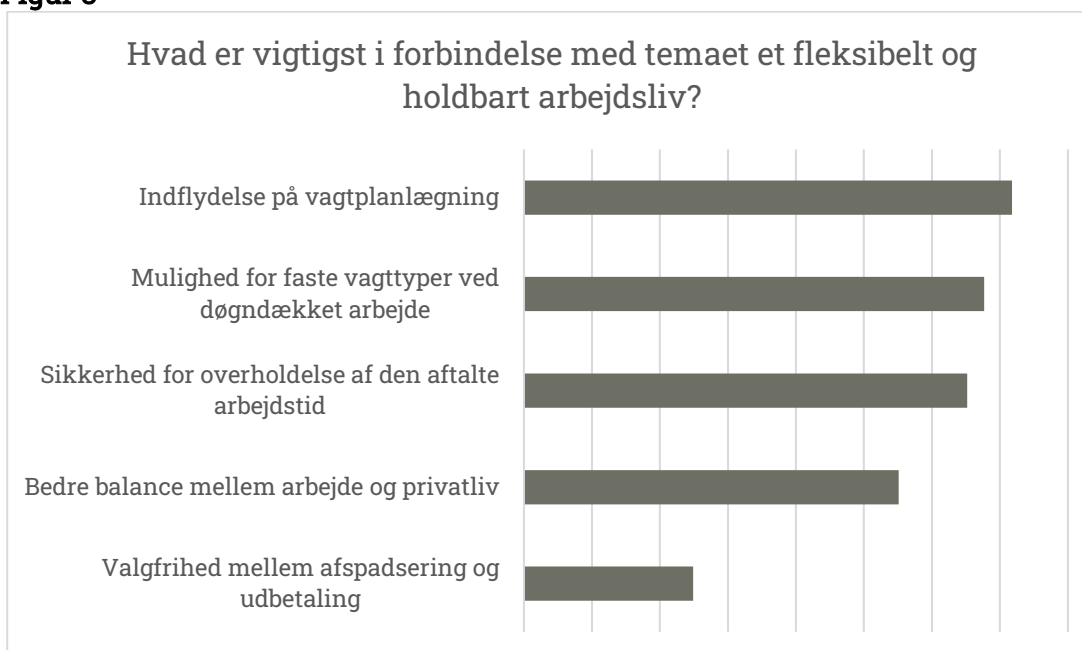


Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet Et fleksibelt og holdbart arbejdsliv?

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

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

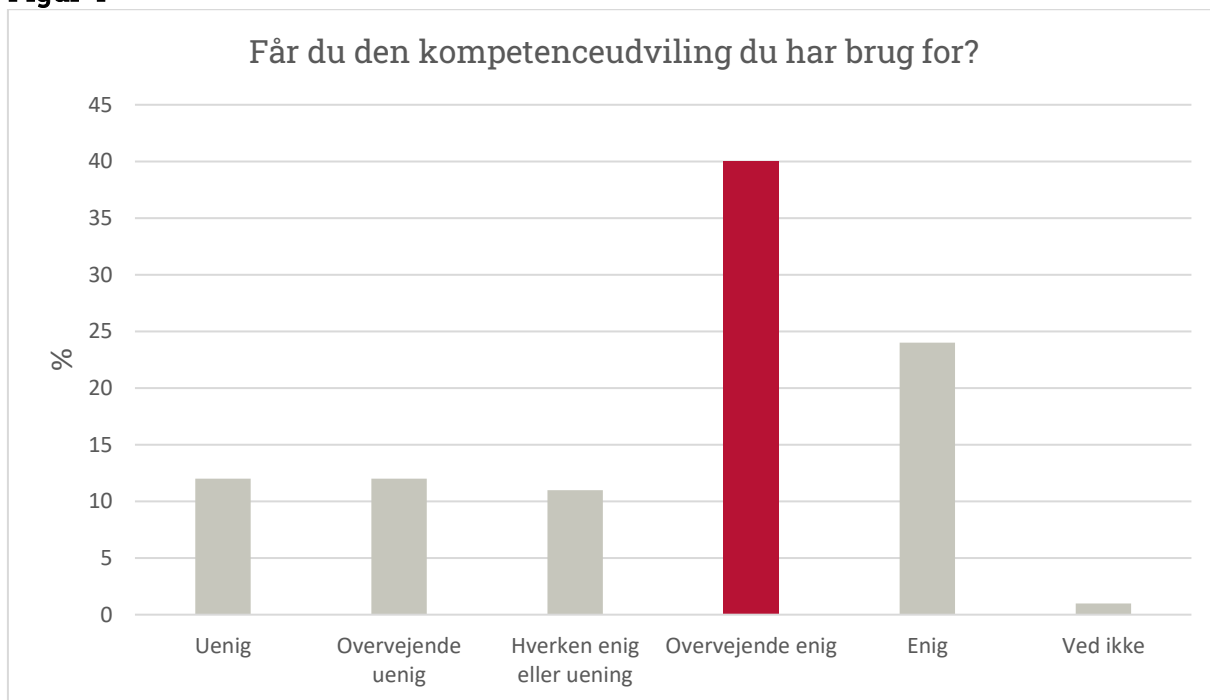
Figur 3



Hvad er vigtigst i forbindelse med temaet Kompetenceudvikling?

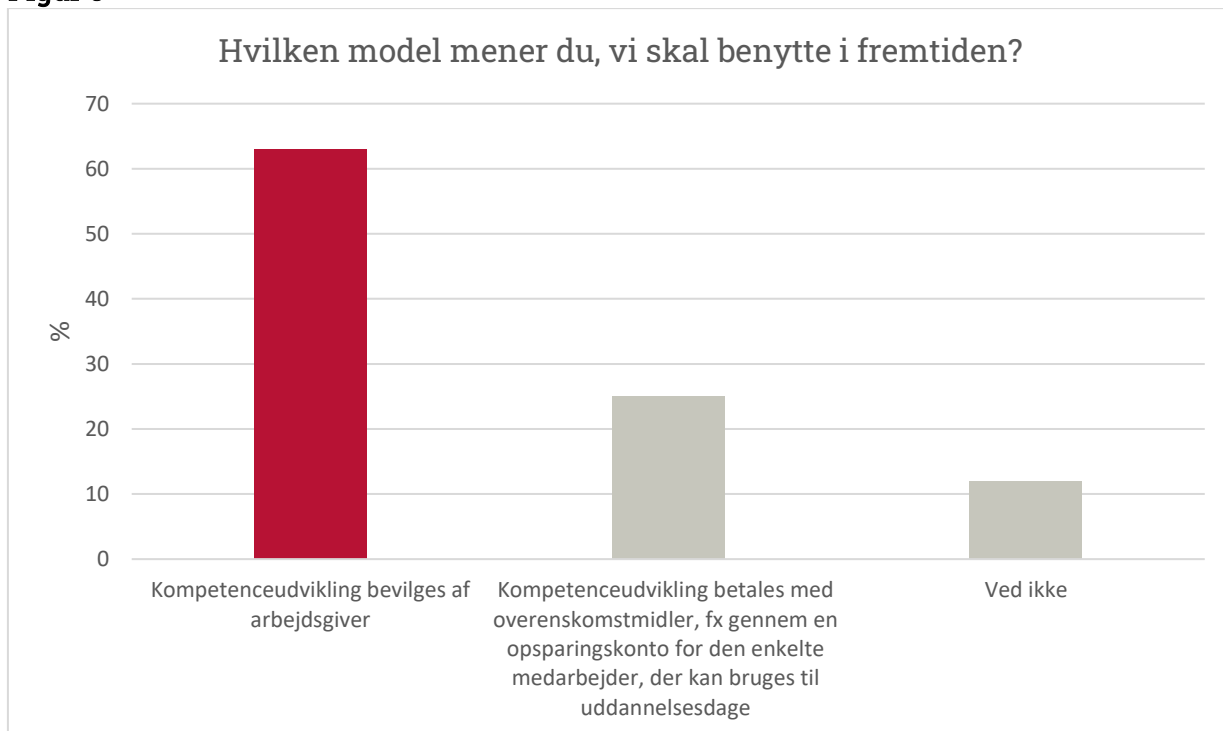
De fleste af de adspurgte medlemmer oplever at få tilstrækkeligt med kompetenceudvikling.

Figur 4



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

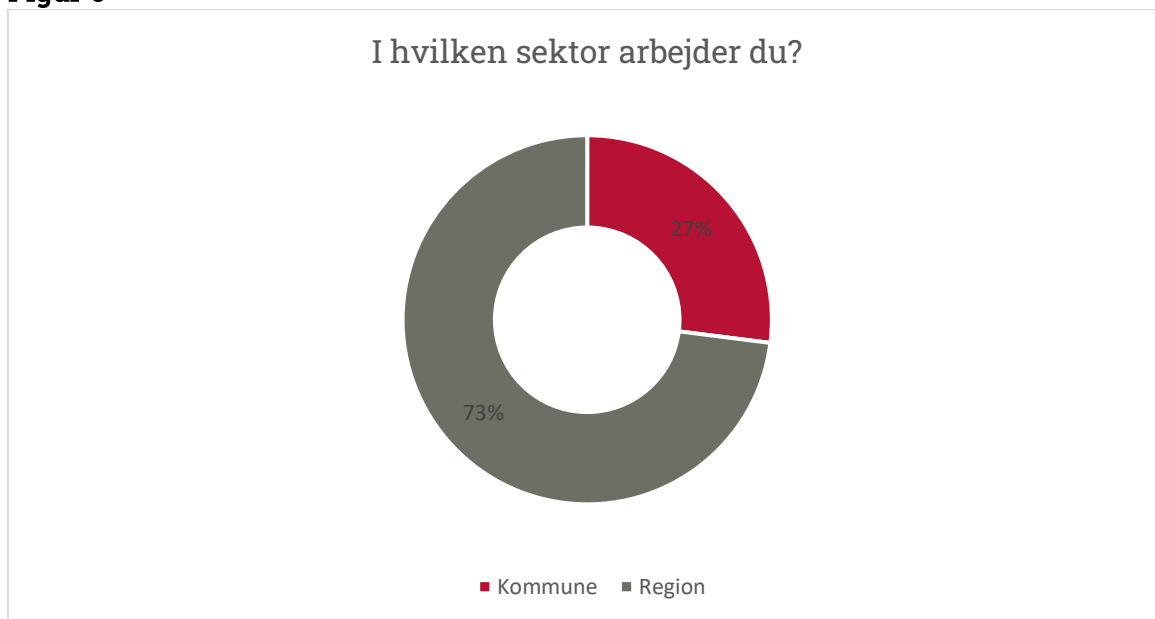
Figur 5



Baggrundsvariabel

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

Figur 6



Fritekstbesvarelser

Medlemmerne i kreds Syddanmark har indleveret 689 fritekstbesvarelser, heraf omhandler 264 besvarelser løn.

Bilag 1: Fritekstbesvarelser Kreds Syddanmark

Indhold

Fritekstbesvarelser om løn.....	1
Fritekstbesvarelser om et fleksibelt arbejdsliv	31
Fritekstbesvarelser om kompetenceudvikling	38
Fritekstbesvarelser om øvrige.....	39

Fritekstbesvarelser om løn

<p>Bedre forhold for senior, flere senior dage, mulighed for at gå ned i tid og få løn betalt af arbejdsgiver op til fuld tid.</p> <p>Hvis man er i AV og bliver nød til at fortsætte i NV, planlagt at man dagen efter skulle i DV, denne skal nu afspadseres.</p> <p>Mine kollegaer oplever dette som uretfærdigt at man skal afspadsere når man sover.</p> <p>Ellers er det et stort ønske at grundlønnen stiger så det kan mærkes.</p>
<p>Generelle lønstigninger til alle.</p> <p>Løn og gode arbejdsforhold skal ses i sammenhæng.</p> <p>Opgaver og normering skal hænge sammen. I kommunerne er der stigende antal arbejdsglidninger fra regionerne, som personalet ikke er normeret eller uddannet til, det skal der fokus på.</p>
<p>Både løn og pension er vigtigt.</p>
<p>Weekendvagten skal starte noget tidligere i regionen. Fx fra fredag kl. 18 til mandag morgen kl. 6.</p> <p>Pension i regionen skal tættere på hvad den er i kommunen, vigtigt punkt ift. fastholdelse i regionen, hvor de står svag som arbejdsgiver for en sygeplejerske med 4 års anciennitet, der er en markant lønstigning både pension og udbetalt ved at skifte til kommunen.</p>
<p>Højere grundløn</p> <p>Sikring af en specialuddannelse inden for operations sygeplejen!!!</p>
<p>Bedre pensionssats.</p> <p>Udvidelse af weekendstillægget (fredag kl. 15 - mandag kl. 06:00).</p> <p>Tillæg for medicinskafdeling til onkologiske sengeafdelinger.</p> <p>Hurtigere lønstigning.</p>

Nemmere mulighed for kompetenceudvikling.

mine medlemmer synes at løn er vigtigst, men også pensionen skal op. Desuden BEDRE HONORERING FOR VAGTARBEJDE! Det er de 3 vigtigste temaer for dem. Desuden ønsker de også større frivillighed i forhold til afspadsring/udbetaling.

Personligt er jeg på linje med mine medlemmer, og jeg oplever personligt et presset arbejdsmiljø, hvor kravene til ansatte (mig) stiger og stiger - og vagtbelastningen øges samt grænsen for, hvor mange funktioner man kan arbejde i, stiger. Jeg selv arbejder både hver 3. weekend, i dag og aftenvagter, i sengeafsnit. Desuden også i ambulatoriet. Og så er der alle de funktioner man får oveni fordi man er en "erfaren sygeplejerske". Det er mange funktioner og hatte som man skal kunne varetage - dermed kæmpe fleksibilitet med skift i kollegaer/arbejdsfællesskab på daglig basis samt forskellige funktioner. Det bør honoreres bedre! Det er meget hårdt rent mentalt, hele tiden at skulle skifte mellem de forskellige roller og arbejdsfællesskaber. Det er der ingen der tænker på. Så den der ide, som arbejdsgiver har fået med at alle skal arbejde både ambulatorier og sengeafsnit, er helt ude i hampen! Hvis man skal det, så bør det honoreres så højt at man kan gå på deltid (fx 32 timer) og optjene en fuldtidsløn for den indsats. Der er meget brug for restitution, når man arbejder på den måde. Det er jo derfor at der ikke er den store lyst til at arbejde på den måde. Alle fornemmer at det er en skidt ide. alligevel gennemfører man det! Med det resultat, at alle flygter i alle retninger. Nogle har held med at "slippe" for vagter i sengeafsnit på trods af det nye tiltag, og så er vi jo lige vidt. Det giver så en øget vagtbelastning for resten af flokken. Hvordan skal man nogensinde være tilfreds med sin egen arbejdsindsats, når arbejdsdagene går med at orientere sig i nye tiltag, ting der er flyttet fra a til b, nye kolleger, nye dagsordner osv. Der sker meget, mens man vender ryggen til et øjeblik. Det er meget belastende.

Forventning om markant lønstigning (min 5000/md). Honorering af ulempevagter, så det bedrer rekruttering på vagtbelastede afsnit.

Større grundløn også for sygeplejersker med akademisk uddannelse.

Flere fri/feriedage

Større pension for alle

Mere frihed for den enkelte afdelingen til at give den løn der skal til for At få de spl. Der er brug for.

Valgfrihed til udbetaling af arbejdsgivers pensionsbidrag til medarbejderen efter pensionsalderen.

Mindre benspænd for pensionerede sygeplejersker for at kunne / have lyst til, at arbejde efter pensionsalderen.

Jeg har en helt klar forventning om, at OK24 ender ud med en generel lønforhøjelse af grundlønnen for alle.

Derudover har jeg en forventning om, at sygeplejersker, som ikke arbejder på sengeafdelinger tilgodeses i denne omgang. f.eks. sygeplejersker i ambulatorier, hjemmesygeplejersker osv.

Jeg synes der har været enormt mange tillæg til sygeplejersker i det akutte speciale eller sengeafdelinger. Der har været akuttillæg, coronatillæg og fastholdelsestillæg hvor jeg føler alle andre sygeplejersker er blevet glemt i den proces.

Jeg synes det er vigtigt, at man kæmper for ikke at skabe ulighed blandt sygeplejersker. Alle sygeplejersker er vigtige, men de sidste mange tillæg er kun blevet tilgodeset til sygeplejersker fra sengeafdelingerne eller de "vagtunge" stillinger.

Men ved at forfordele nogle stillinger frem for andre, så skaber man et billede af at nogle sygeplejersker er vigtigere end andre.

Det skaber mistillid og splid i professionen i en periode hvor man burde holde sammen.

Hvis OK24 ikke bundet ud i en markant lønstigning, forbedringer i arbejdsmiljøet og mere fleksibilitet i arbejdsplanen, så tror jeg ikke jeg bliver i faget i mange år endnu desværre.

Bedre og højere pension for sygeplejersker-16% af løn og alle tillæg.

Ancienitet og erfaring fortsat bliver anerkendt og honoreret, også efter 10 års ancienitet. At løntrin ikke stopper ved det 7, som det gør nu men fortsætter med at stige.

Det er meget umotiverende, at nå højeste løntrin temmelig tidligt i ens karriere (guleroden forsvinder).

Mere flexibilitet og udvikling mhp vagtplanerne, specielt på hospitalerne.

Flere seniordage

Øget pensionsindbetaling fra arbejdsgiver

Privat sundhedsforsikring

Tjenestemandreformen skal aflives.

Og så skal der ikke være forskel på grundlønnen i kommunen og regionen efter fx 4 år.

Det er unfair og uligeløn og fordikels behandling. Årsag til jeg stoppede på sygehuset og blev ansat i primær.

Men jeg savner farligheden meget. At arbejde blandt andre sygeplejersker. Det gør jeg ikke som fast aftenvagt.

Større tillæg for indkald på fridag, overarbejde, ekstraarbejde, vagttillæg, helligdage m.m.

1 Om du er ansat i regionen eller kommunen skal grundlønnen være ens. Hvem vil gå ned i løn for at tage et lang mere krævende job på et sygehus?

2 Bedre pension

Ønsker generel lønstigning som er på linje med øvrige professions uddannede

Jeg er i en stilling, hvor jeg ikke bliver honoreret for min specialuddannelse, det er ikke tilfredsstillende.

Jeg overvejer kraftigt at forlade sygeplejefaget.

<p>Jeg bliver ikke værdsat økonomisk, og skal arbejde en stor del af de fridage mine børn holder i skolen. Jeg kan derudover kun holde 2 uger (ud af 7) ferieuger i mine børns sommerferie, samtidig er der lækket oplysninger om at sygeplejersker får den rette løn.. så hvad har I af overvejelser om st fastholde os / mig i faget?</p>
<p>Lønløft til nyuddannede - grundlønnen stiger for de som uddanner sig efter 2024 - vi andre må nøjes med det vi har nu for investering i fremtiden - bedre lønvilkår og rekruttering .</p>
<p>Vi prøvede at stille efter højere løn, hvilket fik alle til at se os som grådige. Og når nu det virker til at være en urealistisk enhjørning at få fra politikere, der ignorerer deres side af den danske model, bør der stiles efter, hvordan man har tænkt sig at løse sygepleje krisen: hvordan gør man arbejdsmiljøet holdbart (bla ved at undgå de evige, årlige besparelser, sikre en ordentlig normering, sikre kompetenceudvikling og ordentlige forhold for både nyuddannede og erfarne m.m.)</p>
<p>Sundhedsvæsenet er allerede godt på vej i graven, men lad os da se, om der er noget som helst, politikerne er villige til at hjælpe os med.</p>
<p>Er ansat som udviklingssygeplejerske med 33 års erfaring og mange uddannelser: Specialuddannelse, master, kandidat. Min løn er slet ikke i overensstemmelse med mine kompetencer, uddannelsesniveau. Kliniske sygeplejersker tjener væsentlig mere end jeg gør, da jeg er ansat uden højeste tjenestetid, mistet specialuddannelsestillæg efter overgang til AC- skalaen, samt manglende mulighed for at stige i løn resten af mit arbejdsliv. Ikke særligt motiverende. Der bør være fokus på aflønning af erfarne sygeplejersker med akademisk overbygning, der er overgået til AC- skalaen.</p>
<p>bedre ulempe tillæg feks får man først lørdags tillæg i kommunen fra kl 0800 dvs at som nattevagt får man ikke dette tillæg</p>
<p>At der komme betydelig lønstigning</p>
<p>At det psykiske arbejdsmiljø styrkes og der kommer bedre arbejdsforhold.</p>
<p>At man får resurser til at passe patienten på en forsvarlig og specialiseret måde</p>
<p>Bedre normering, så arbejdspresset svarer til løn.</p>
<p>Bedre ulempetillæg, så honorering på helligdage, weekender og sene nattetimer anerkendes</p>
<p>Jeg forventer og mener at vi skal have en lønstigning af grundlønnen på mindst 5000.kr. om måneden. alt andet er uacceptabelt.</p>
<p>jeg forventer en stor lønstigning.</p>
<p>Indtil nu synes jeg slet ikke DSR har gjort nok for os medlemmer.</p>
<p>Jeg synes der skal prioriteres betydelige stigninger af ulempetillæg så sygeplejersker i højere grad honoreres for og motiveres til frivilligt at tage weekender og vagter. De sygeplejersker der arbejder når familien har fri skal belønnes stort.</p>
<p>At der i kompetenceudviklingen også laves kompetenceløn for specialister, så man ikke går til samme løn som basissygeplejersker får</p>
<p>- weekend tillæg bør starte fredag eftermiddag efter kl 17.</p>
<p>-Lønforhandlinger skal ske på grundløn.</p>
<p>-</p>
<p>det er nødvendigt at grundlønnen bliver betydelig højere for at tiltrække og fastholde nye og gode kræfter i det praktiske arbejde.</p>

60.000 kr mere om året og det skal ikke tage 8 år at opnå en acceptabel grundløn max. 4 år som for hjemmesygeplejersker.

Jeg er 65 år nu og i arbejde på mavetarm medicinsk ambulatorium i Nyborg og jeg har aldrig været så stolt som da jeg stod i silende regn på Christiansborg slotsplads til min første demonstration nogensinde og råbte : Vi er mere værd

Lønstigninger til alle.

Dermed også bedre pension. Udover kunne man sætte indbetaling på til 15/16 % a la leder der får 18% ca

og mere information fra dsr til medlemmer om prioritere og sætte sig ind i sin pensionsopsparing.

Større procent i ulempetillæg

Vi skal som min. op i niveau med lærer ift løn og pension.

Og lidt mere aggressivitet fra DSR tak !

Arbejds miljø

Flere seniordage

Ekstra feriefridage

Det er yderst væsentligt at vores grundløn stiger. Så man ikke er nødsaget til at tage mange vagter som går ud over både livskvalitet, familieliv og fritid, og dermed øger risikoen for udbrændthed.

Vi står med et kæmpe ansvar, ofte er det os der rådgiver yngre læger med en væsentligt højere løn, det er yderst kritisabelt.

Arbejdsvilkår er også væsentligt for at vi kan rekruterer og fastholde personale, og jeg er sikker på at hvis grundlønnen stiger, og det skal være mærkbart og ikke bare et par hundrede kroner...så vil motivationen for at blive uddannet sygeplejerske stige, vi får flere sygeplejersker, og kan få besat nogen af de mange ubesatte stillinger, der gør at vi konstant tager ekstra vagter, som giver øget risiko for stress og udbrændthed.

Vores fag er et fag hvor vi bruger os selv, vores omsorg for andre mennesker, vores kommunikation, og hvor vi gerne skulle møde patienten, borgeren eller beboeren med et overskud, og et overblik. Det bliver mere og mere svært da arbejdsopgaverne bliver mere og mere komplekse, der stilles højere og højere krav til os både fagligt og personligt, MEN lønnen følger slet ikke med.

Jeg frygter for vores fremtid, jeg frygter for vores faglighed, jeg er trist over at man ikke tager os alvorligt, at de fleste faktisk ikke ved hvor mange og hvor komplekse arbejdsopgaver en sygeplejerske har. Politikerne ser kun glansbilledet, de ser ikke den sygeplejerske der næsten ikke kan hænge sammen mere, som tager det med hjem til sin familie, som ikke har overskud til børn, ægtefælle, venner, fritidsinteresser osv.

Vi var et kort øjeblik helte under corona, så blev vi udkældt for at "kræve" mere i løn...

<p>Man kunne se til USA her behandler man sygeplejersker med stor respekt, det mangler vi her i landet.</p>
<p>Os sygeplejersker i psykiatriske ambulatorier har et kæmpe ansvar og dette ansvar bør honoreres med et lønløft.</p>
<p>Vi har overtaget mange lægeopgaver som at skrive behandlingsplaner, status attester mm. Vi har selvstændige patientforløb hvor lægen kun ser pt. få gange.</p>
<p>Større gevindst ved natarbejde og weekendarbejde</p>
<p>Forventer der forhandles bedre løn så vi kan få flere nye kollegaer og fastholde de sygeplejersker der allerede er, så vi ikke undergraver sundhedssystemet.</p>
<p>At der kommer lige så meget fokus på kommunale sygeplejersker som på regionale, både hvad handler om løn og arbejdspress, men også om fastholdelse af erfarne medarbejdere.</p>
<p>Pension og det at kunne gå tidligere fra er også vigtige punkter</p>
<p>LØN LØN LØN</p>
<p>PENSION</p>
<p>MEST LØN TIL DE ÆLDSTE SÅ VI KAN NÅ AT FÅ LIDT UD AF DET</p>
<p>For bl.a. at rekruttere flere til sygeplejefaget er en af de afgørende faktorer at grundlønnen stiger så det kan "mærkes".</p>
<p>Vi skal have de nyuddannede til at tjene en værdig og god løn lige fra 1. dag som uddannet.</p>
<p>Er selv uddannet for rigtig mange år siden og det tager alt, alt for langtid inden man som basissygeplj. opnår en bare nogenlunde løn. En for lille løn gennem mange år som desværre heller ikke giver nok i indbetaling til pension.</p>
<p>Der er store forventninger til OK 24 og ikke blot "snak" men handling.</p>
<p>Uh det har taget lang tid med lønstrukturkomiteen og tålmodigheden er fuldstændig slidt hvis der sker handling iff. sygeplejerskerne.</p>
<p>Tillæg for weekend nat starter fredag aften kl 23 til mandag kl 06</p>
<p>Kreds Syddanmark</p>
<p>Sygeplejersker ansat i kommunerne skal prioriteres på lige fod med sygeplejersker ansat i regionerne lønmæssigt</p>
<p>Jeg undrer mig over at når man har et kvalifikations tillæg for længerevarende uddannelse at det bortfalder når man opnår erfaring indenfor det kliniske arbejdsområde. Min erfaring og min uddannelse gør mig da kun endnu mere kompetent.</p>
<p>Desuden er sundhedsplejerske uddannelsen den eneste videregående uddannelse hvor du som kompetent sygeplejerske skal på su i 12 måneders fuldtids studie. ??</p>
<p>Lønstigning til alle</p>
<p>Bedre pension</p>
<p>Jeg er sundhedsplejerske.</p>

Løn og værdig tilbagetrækning er meget vigtigt for mig.
Hvordan skal jeg kunne arbejde som sundhedsplejerske til jeg er 69? Både i forhold til familierne, men også fysisk - ind og ud af bilen, op og ned fra gulvet mm
Omkklædning bør være inkluderet i arbejdstiden! Og omklædningsfaciliteter bør ligge i tæt tilknytning til både parkeringsmuligheder og den afdeling, man arbejder på. Jeg bor ca. 30 min. kørsel fra OUH og bruger derudover samlet 40-60 min. dagligt på at gå fra parkeringsplads til omklædningsrum til arbejdsplads - og vice versa. De 40-60 min. er fritid, hvilket jeg mener er helt uhørt. Jeg har ikke mulighed for at cykle til og fra arbejde pga. distancen. Hvis man vil rekruttere uden for de store byer, må man indtænke sådanne udfordringer. Det er mange timer ugentligt, der går med spildtid.
Grundlønnen SKAL bare op så den passer til andre mellem lange uddannelser.
Der skal flere kompetence trin ind så man får mulighed for at stige i løn over årene.
Der skal holdes fast i, at det er lønstigning til alle og at det er grundløn der skal sammenlignes. Alternativt må man bede modpart om, at forestille sig en verden, hvor spl har samme arbejdsvilkår som en skolelære. Det vil koste menneskeliv og aldrig komme til at ske. Det i sig selv må være argument for, at det er grundløn der sammenlignes!
Jeg er ansat i stilling med fys og ergo terapeuter - samme løn men ikke samme pensionsindbetaling for præcis det samme arbejdsområde. Det er et stort problem efter min mening.
Weekendtillæg fra fredag kl 15 til mandag morgen kl. 07.
Aftentillæg starter kl. 15.
Det er vigtigt at arbejde på, at vores pensionsprocent for basissygeplejersker øges. Flere tilsvarende faggrupper har en væsentlig højere pensionsprocent, - og mener ikke, at det er rimeligt, at ledende sygeplejersker har en pensionsprocent som er omtrent 2 % højere end basissygeplejerskerne.
Både løn og arbejdsvilkår er problematisk. Vægter lige højt i min optik
Jeg ønsker at sygeplejerskers løn som minimum kommer op på samme niveau som f.eks. folkeskolelærere (4000-5000 kr). Desuden er det meget nødvendigt med et kompetenceløft til de kommunale sygeplejersker. Komplexiteten og bredden i sygeplejen er vokset og det forventes, at vi har et stort kendskab til alle specialer. Vi mærker travlheden i sekundær sektor, da mange ikke færdigbehandlede patienter udskrives og hurtigt indlægges igen.
Hvis vi skal snakke løn, skal vi også snakke tillæg. Jeg kan simpelt hen ikke begribe, at vores nattevagter først får tillæg for nat fra kl 6 lørdag morgen. Og søndag slutter til midnat. Hvis det på nogen måde skal blive bare lidt mere attraktivt at dække nattevagterne i det vagt-tunge afdelinger, bør man se mere på tillæggene og deres rimelighed.
Et problem med vores lønudvikling - set i lyset af fx terapeutens højere pension og de lækkede oplysninger fra lønkommissionen - er, at vi selv har betalt for vores ulemper via OK. Vil arbejdsgiverne have os til at vedblive med at arbejde på skæve tidspunkter, må de finde eksta penge til det - efter regel om udbud og efterspørgsel
Generel lønstigning til alle, anerkendelse af vores kompetencer og kvalifikationer (læs betydningen af vores opgaveløsning for samfundet) hænger for mig sammen med lønniveau.
Ligeløn mk
Women-dont-ask kulturen skal italesættes
At der kommer noget i lønposen. Ikke flere syltekrukker eller dårlige undskyldninger for udsættelser
Jeg har en klar forventning om, at I får både en ordentlig løn stigning til os, men også en yderligere kompenserende løn, da man nu har afskaffet storebede dag, hvilket giver en reduktion af lønnen på ca. 800kr. Det er en lønnedgang som IKKE er i orden. Dette skal vi kompenseres for oveni den procent som afsættes til vores lønstigning!
Bedre mulighed for seniorer.
Mindre arbejde samme løn.

<p>Hvis det menes at sygeplejersker får en rimelig løn fordi vores ulempetillæg og ekstra-/overarbejde skal medregnes - hvorfor skal vi så ikke have en rimelig pension af disse tillæg?</p>
<p>Enten tæller det med, eller også gør det ikke!</p>
<p>Vores løn er betydeligt ringere end feks lærernes, og de får samtidig 18% pension!</p>
<p>Hvorfor kan vores fagforening (som vi betaler så rigeligt til!) ikke forhandle lignende vilkår for os?</p>
<p>Weekend tillæg skal starte fredag kl 18.</p>
<p>Giv 10 års tillægget tilbage til sygepl med specialudd. i f.ex i borgernær sygepl. mv.</p>
<p>Det er lønmæssig ikke motiverede for sygepl. med 10 års erfaring, at tage en specialudd., da der stort set ingen forskel er på 10 år erfarings tillægget og en special udd.</p>
<p>Kom nu DSR !!! der skal være mulighed for lønstigning for ældre erfarende basis sygepl. Hvad skal holde os i jobbet ???</p>
<p>Jeg mener, at der skal ses på hvornår weekendtillægget starter. Jeg synes at den allerede skal starte fra fredag kl. 15.00, aftenvagt, til og med mandag morgen kl. 7.00, inden dag agten starter.</p>
<p>Arbejder man nattevagter over weekenden, får man kun weekendtillægget fra lørdag til søndag.. Det mener jeg er fuldstændig forkert..</p>
<p>Løn, løn og løn</p>
<p>Vil gerne have fokus på både grundløn og arbejdsvilkår i skiftende vagter. Særligt i nattevagter. Evt. en betalt fridag (altså som tæller timer i normen men ikke er egen afspadsering) efter 3 nattevagter eller mere. Det er så hårdt at vende rundt og det går ud over ens frihed når man skal bruge en BF-dag på at vende sit døgn rundt. Herudover svært at få timer til at gå op når man er fuldtidsansat i 3-holdsskift hvor man også har nattevagter, hvis man samtidig vil have sammenhængende fridage (som de fleste nok gerne vil) og overholde hviletiden (altså ikke gå fra en dagvagt til nattevagt samme dag)</p>
<p>At der kæmpes for, at man ikke bare kastes rundt på afdelingerne alt efter systemets behov.</p>
<p>At ambulantsygeplejersker ikke også skal deltage i vagter på tilhørende afdelinger. Der kigges kun på hænder og ikke kompetencer og den menneskelige pris for at have flere arbejdspladser.</p>
<p>Op med grundlønnen.</p>
<p>At det bliver dyrere at pålægge vagter ala FEA</p>
<p>Højere grundløn.</p>
<p>Bedre løn fra starten af ansættelsen, og hurtigere stigning.</p>
<p>Højere grundløn</p>
<p>Startløn svarende til uddannelse. Yderligere ulempetillæg for arbejde aften, nat, weekender og helligdage.</p>
<p>Vi skal have en lønstigning som sygeplejersker på det private arbejdsmarked,</p>
<p>Lønstigning på basislønnen står allerhøjest på ønskelisten.</p>
<p>Højere grundløn generelt.</p>
<p>Højre specialetillæg og muligheden for at få specialetillæg for flere specialer, feks intensiv+ anæstesi hvor du gør brug af din viden fra begge specialer.</p>
<p>Ancinitetsbestemt løn for spl. med reaktionsstyrkekontrakt hos forsvaret og ikke som nu, grundløn som en nyuddannet.</p>

Højere ulempe tillæg f.eks for weekend, aften og nat
Grundlønssstigning på 5000kr om måneden både i regioner og kommuner, så de spl som ikke arbejder i vagter får et lønløft.
Løn løn løn.
Kæmp så for den løn.
Vil ønsker der bliver indført lørdags tillæg til nattevagter. således at overenskomsten ændres så lørdag er et fuldt døgn.
Generel lønstigning i grundløn.
Tillæg fordeles mere ligeligt, så der ikke er enkelte der får meget i tillæg og andre intet får.
Weekendtillæg allerede fra fredag kl.16 - urimeligt at nattevagt fra fredag til lørdag ikke tæller som weekend - det gør at mange ikke ønsker nattevagt i weekenden.
Mere fleksibilitet i fht arbejdstider afhængig af, hvor man er i sit liv.
1 omsorgsdag fra barnet er 7-10 år.
større tillæg for ulempevagter.
fordele ved at tage ekstra vagter (at tage en ekstra vagt i en weekend udløser en smule tillæg og afspadsering en hverdag - det er svært at få folk ind i weekenden ved sygdom - ingen gider arbejde en lørdag for at holde fri en ligegyldig onsdag, hvor alle andre er på arbejde)
Der skal være en gulerod ved at tage mange aften/nattevagter - førhen var der et tillæg til faste aften og nattevagter. Det blev fjernet. Det kunne eksempelvis udløse en et ekstra tillæg at tage fx 10 vagter/måned
Mere ferie/fri med løn (omsorgsdage)
Lønstigninger efter 10 års erfaring
Markant højere løn!!!
Jeg finder det svært at prioritere, især ifm lønstigning, da alle muligheder er aktuelle og lige vigtige.
Jeg må indrømme, at jeg undres over hvordan sådan et spørgeskema kan anvendes i praksis til forhandlinger.
vi er nødt til at få grundlønnen op for at kunne rekruttere studerende nu og i fremtiden
Fortsat kamp for lønløft så vi kommer i niveau med folkeskolelærere. Det er dybt urimeligt, at 25% af undervisere i folkeskolen ikke har en læreruddannelse, nogle kommer direkte fra gymnasiet, mens kun uddannede og autoriserede sygeplejersker kan varetage et job som sygeplejerske.
Vigtigt med beskyttelse af fritid og bedre honorering af ændringer i fremlagte mødeplaner.
Styrkelse af og bedre vilkår af AMiR's funktion og samarbejdet ml. AMiR og TR
Fleksjobbers manglende mulighed for grundlønudvikling.
På gammel ordning fastholdes man på laveste grundlønstrin, uanset mange års erfaring og kompetencer.
Manglende kompetenceudvikling og uddannelse som flexjobber

Weekendtillæg fra kl. 23 fredag til mandag kl. 7. Det er urimeligt man får mere i weekendtillæg i dag - og aftenvagter
Højere tillæg i vagter
Højere tillæg for ekstra arbejde
Bedre normering
Bedre senior forhold
Bedre pension: mindst 17 ,3 % som skolelærerne.
Der skal sikres en god senior politik, hvis de erfarne skal blive på " det hård gulv" i sengeafsnit.
Seniordage skal gælde fra 58 år med 4 seniordage om året for fuldtidsansatte, og ret til nedsat tid.
Derudover omsorgsdage til seniorer, ved syg forældre.
Derudover skal der kæmpes for anerkendelse af stress som en arbejdsskade .
Ansatte I ambulatorier skal tages ud af sengeafsnit, der er pukler der skal afvikles og en fremtid med ambulante behandlinger.
Lønforbedring til skæve vagter og weekendvagter hvor der er sværest at få folk til at arbejde
højere tillæg for aften-nattevagter generelt og især i weekenden, også natten søndag-mandag;
højere pensionsats
fuldtidsstilling ned til fx 35 timer, som vil også giver mere fleksibilitet for arbejdsgiveren ift planlægning af vagter
Mere løn skaffe flere unge der vil søge uddannelsen.
Løn, løn og løn !!!
Pensionsforbedringer og 6 seniordage efter 63 års alderen ligesom FOAs medlemmer har.
Bedre mulighed for at tjene pension op selv om man går ned i tid.
Løn, løn, løn!!!
Flere sygeplejekolleger og dermed bedre normering. Hvordan får vi dette? Væsentlig højere LØN.
Weekend tillæg starter før og slutter senere, fx fra om fredagen kl 18 til mandag morgen kl 6.
Lad være med at påtvinge ambulatorie sygeplejersker at løse vagtbyrden på sengeafdelinger (amb sygeplejersker skal tage vagter på sengeafdelinger) . Får endnu flere sygeplejersker til at sige op
Jeg har en klar forventning om at man også tænker løn til sygeplejersker i atypiske stillinger.
Jeg sidder selv som vagtplanlægger og har på papiret ikke ledelsesansvar, men forventes at være tilgængelig og tilrettelægge mit arbejde, så personalet kan få fat i mig, når lederne er væk og på alle andre tidspunkter af døgnet.

Med regionernes nye pejlemærke for vagtplanlægning finder jeg det vigtigt, at det fortrinsvis er sygeplejersker som kommer til at planlægge for sygeplejersker. Vi har en meget bedre forståelse for deres ønsker i forhold til skæve arbejdstider end en HK medarbejder, som tidligere har været vagtplanlægger i YouSee.

Forståelse for at sygeplejersker er mennesker, som skal have et liv til at fungere sammen med skiftende arbejdstider osv.

Vagtplanlæggerstillingerne i SHS er en stabsfunktion sidestillet med oversygeplejerskerne, men lønnen er IKKE fulgt med.

Fokus på løn i psykiatriske ambulatorie ikke kun døgn personale. Man sidder med MEGET alene ansvar og ikke samme mulighed for sparring ved kolleger og sparsom tilgang til læger. Opgave glidning fra læger til speciale sygeplejersker sker dagligt

Det er vigtigt at der fokus på grundlønnen og arbejdsmiljøet hvis vi skal få unge mennesker til at søge ind på sygeplejerskeuddannelsen. De kigger på lønnen og følger selvfølgelig også med i medierne omkring vores arbejdsmiljø, der desværre mange steder halter.

Hvis ikke der sker en relativ lønstigning (ikke urimelig), tror jeg at en del sygeplejersker forsvinder (jeg ved, at jeg gør). Så jeg tror det er alfa omega.

arbejde med af forbedre senior ordningerne.

- flere dage årligt.

Jeg mener en forhøjelse af pensionen bør prioriteres højt. Vores pension er blevet udhulet og er væsentlig lavere end f ex FOA medlemmer

Hvis man ønsker at beholde seniorerne på arbejdsmarkedet, må man forhandle bedre senior ordninger til sygeplejerskerne. Også her er FOA's medlemmer bedre stillet. Flere og tidligere seniordage er ønskeligt.

Nu er der mulighed for at forhandle fuld pensionsindbetaling med arbejdsgiver, hvis man går ned i tid. Desværre er dette, på min arbejdsplads, blevet nægtet sygeplejersker der ansøger, af økonomiske årsager (begrundelse: ordningen er for dyr, da lægerne også bruger ordningen og har brugt alle de budgetterede penge!). Det kan ikke være rigtigt at det afhænger af den enkelte afdelings økonomi. Mit ønske er at det skal være en ret til, for alle.

Det vil også være ønskeligt at have ret til at kende sin vagtplan f ex 8 uger frem. Det vil give større tryghed, tilfredshed, arbejdsglæde og muliggøre nemmere planlægning af familie- og fritidsliv. Det burde være en omkostningsneutral løsning.

jeg synes det er på tide, at kigge på de ældste sygeplejerskers arbejdsliv. synes ikke vi er blevet tilgode set meget længe. Arbejd for at vi kan gå ned i tid og at vi får en løn vi kan leve af også som enlig forsøger. De unge har det hårdt, det har vi også - de unge bliver også gamle en dag

Få vores ledere med ud i plejen igen så de ved hvad der foregår på deres afd. fremfor at blive oversygeplejersker og chef sygeplejersker med titler af navn ikke af gavn.

En klar og tydelig mærkbar lønstigning, som svarer til, at en sygeplejerske har autorisation med de risici dette indeholder og med det ansvar dette indebærer.

Sygeplejersker kan under ingen omstændigheder sammenlignes med fx folkeskolelærere, da dette arbejde ikke kræver autorisation. Sygeplejerskehvervet skal honoreres langt højere end folkeskolelærerens uautoriserede arbejdsområde.

Grundlønnen skal op med 5000kr. Det skal den nu ikke delt over mange år. Desuden den vanlige stigning så løn følger inflation.

<p>Ikke div tillæg. GRUNDLØN.</p> <p>Tvungen vagt på sengeafdeling for vagtfrie sygeplejerske trækkes tilbage. Meget dårlig løsning. Hvis jeg rammes forlader jeg faget, ikke kun job, for nu er nok nok.</p>
<p>Jeg forventer en lønstigning på 5000 kr. i grundlønnen</p> <p>Kommer der ikke en MARKANT lønstigning, skal Grete gå af som formand. Så er hun ikke opgaven voksen.</p> <p>Så forventer jeg ordentlige arbejdsforhold - herunder færre ikke sygeplejefaglige opgaver (bl.a. rengøring).</p> <p>Jeg anbefaler også, at DSR gør en indsats for at vi sygeplejersker, kommer til at stå sammen - for første gang. At vi - hvis vi ikke får lønstigningen, skal melde ud, at fra den kommende første, så arbejder alle landets sygeplejersker 100% efter reglerne, vi tager ikke ekstra vagter, ingen FEA - kommer til tiden og går til tiden.</p> <p>Jeg er eget skuffe over vores løn og forventer en større stigning.</p> <p>MVH Jes Haberlandt</p>
<p>Der skal ske noget med lønnen nu!</p> <p>Ambulatoriesygeplejersker skal ikke tvinges i sengeafdelinger.</p> <p>Tvang har aldrig gjort noget godt.</p>
<p>Bedre pensions/ senior vilkår- den nuværende er en del bagud i forhold til fx social og sundhedsassistenter</p>
<p>Omsorgsdage skal gælde personen og ikke om man har børn, Det er ikke alle familie strukturer der har børn, men vi har alle forældre eller anden familie vi til tider skal tage os af.</p> <p>Lørdag nat tillæg skal indføres så man får et, lige nu er det bedst at være aftenvagt i weekender grundet et manglende tillæg for nattevagter om lørdagen.</p>
<p>Højere tillæg for speciale uddannelse. Minimum 48.000 kr årligt.</p>
<p>Grundløn og pension hæves til samme niveau som folkeskolelærer</p>
<p>Ved ikke helt.</p> <p>Men synes måske godt at omklædning kunne blive betalt. Alt den tid jeg bruger på transport, parkering og omklædning er ved at kvæle mig i et travlt børneliv.</p> <p>Mere fleksibilitet. Har to små børn og føler at det hele går op i arbejde. Der er ikke tid til at gå med dem til sport i fritiden fx, fordi det starter tidligt og der er de ikke engang hentet endnu. Har ikke råd til at gå ned i tid, desværre.</p>
<p>Løn er selvfølgelig vigtig, men jeg vil heller have bedre normering. Lige nu er vi bare for få på arbejde. Der er ingen elastik i systemet, så hvis der kommer kun en enkelt sygemelding vælter korthuset. Det giver dårlig arbejdsmiljø og dårlig patient pleje.</p>

Vi skal sende klart signal om at vi stadig ønsker mere i løn ellers udhuler vi det budskab vi tidligere har sendt og kæmpet for.
5000kr mere i grundløn til sygeplejersker.
Højere grundløn
Løn-stigning på grundlønnen og ikke som tillæg.
Jeg ønsker højere løn til erfarne sygeplejersker.
Desuden ønsker jeg større mulighed for ferier i de perioder børnene har ferie. Jeg har nu 14 dages ferie med mine børn (i sommerferien) men ikke ferie i uge 42, jul, vinter, påske... så jeg bruger faktisk 4 ugers ferie i året UDEN mine børn (som er så store de ikke kan tages ud af skolen). Det er under alt kritik og grunden til jeg ikke skal være sygeplejerske mere.
At alle sygeplejersker stiger i køb, uanset hvor de arbejder
Højere løn. Bedre arbejdsvilkår
Jeg forventer at der forhandles grundløn, som tilgodeser alle DSR's medlemmer. Jeg er nyuddannet sygeplejerske og er nødt til at tage aften- & nattevagter, for at min personlige økonomi løber rundt. Der er ikke mange penge med en grundløn på 25.600kr før skat, når alt er betalt.
Derfor synes jeg, at man skal kæmpe for at løfte grundlønnen så den svarer til en folkeskolelærers grundløn, så man imødekommer alle medlemmers ønsker og kommer væk fra, at der kun er specialuddannede, ledere osv., der har en god grundløn, samt kommer væk fra at vi nyuddannede sygeplejersker slider os op i skæve vagter, for at få vagterne med tillæg udbetalt - så vi har noget at leve for.
Lønstigning til os på slutløn igennem enormt mange år!
Grundlønnen skal op - så os der ikke kan få ulempetillæg også tilgodeses (har ren dagvagt og ingen helligdage).
Grundløn der svarer til grundløn for en folkeskolelærer. Dertil lige så hurtig lønstigning samt tilsvarende pension
Mere i løn!
Bedre honorering af vagtarbejde i form af tillæg - f.eks. at weekendtillæg starter fredag eftermiddag og varer til mandag morgen.
Løn løn og atter løn, og nogle kamp og vedholdende forhandler ikke de "sukkersøde" gammeldags forhandlere, nu må der langt om længe skabes respekt!
Stigning i grundløn til alle
Jeg havde store forventninger til OK 21 og blev meget skuffet da vi INTET fik.
Jeg må indrømme at mine forhåbninger er dalet ift at tro på noget.
Derfor vil jeg KUN stemme JA hvis der virkelig kommer en stor lønstigning næste gang.
Hvid vi skal ud i strejke vil det være HELT OK for mig. Det er trods alt den stemme vi stadig hsr.
Forventer et massivt fokus på at få hævet grundlønnen frem for alt andet
Ekstra løn til vejledere - da vi går ned i vagtburde og derfor mister de tillæg
Grundlønnen skal prioriteres højest. 5000kr stigning. Ikke nok søger faget og det er i særdeleshed lønnen der er årsagen.
Det skal give mening at tage en overbygning, f.eks. Kandidat. Det skal også være muligt at stige i løn når man har en kandidat og samtidig mange års erfaring. Som 40-årig står jeg uden muligheder for lønstigning grundet udligningstilæg. Medmindre jeg vælger at blive leder og flytte mig helt fra patienterne!
Kigge på den gamle model for stedtillæg. Uforståeligt hvorfor nogle områder der synes forholdsmæssigt ens i forhold til boligpriser osv ligger på stedtillæg O i forhold til nabokommune der

<p>ligger på stedtillæg 1.</p> <p>Har jo betydning med lavere grundløn de steder.</p> <p>Der bør være en generel lønstigning - ellers kommer der ikke mange nye til uddannelsen,...der er ikke mange unge mennesker som har lyst til uddannelsen ud fra lønnen. De kender endda ikke til arbejdsforholdene, presset eller hvordan det er at arbejde i skiftende vagter, helligdage osv ifm. at have stiftet familie,....</p> <p>At være sygeplejerske og have familieliv ved siden af- er ofte meget utilfredsstillende,...hvem skal man tilgodese ???</p> <p>Meget mere i løn og en bedre pension.</p> <p>Genetillæg skal ikke medregnes</p> <p>Vi bør have søndags tillæg for grundlovsdage .. især nu hvor St bededag er fortid</p> <p>Mange andre har fri grundlovsdagen....</p> <p>Weekend tillæg natten mellem fredag og lørdag . Tillæg i weekend generelt er vigtig for mig</p> <p>Lønstigning på grundlønnen og ikke på genetillæggene</p> <p>Jeg forventer at vi bruger hovedparten af lønkronerne til en grundlønssstigning til alle ikke mere FEA og tillæg til vagter og seniordage - vi skal have penge i hånden og så kan vi selv tage stilling til hvad vi bruger dem til</p> <p>Som fast nattevagt gennem 22 år, gerne en bedre honorering af løn, evt stigning i løntrin.</p> <p>Højere grundløn</p> <p>Pensionsforbedringer da vi de sidste mange år har til gode set de nyuddannede</p> <p>Som sundhedsplejerske vil jeg prioritere højere løn til de mere erfarne, der trækker et stort læs i det daglige som mentor, supervisor for de yngre. Ligeledes tidligere og flere seniordage så man kan holde til at blive på arbejdsmarkedet i længere tid</p> <p>Anæstesisygeplejersker er en mangelvarer og vi drifter selvstændigt på stuerne med delegeret ansvar. Lønnen ift ansvaret skal væsentligt op. Vi har svært ved at rekruttere nye til faget pga lønnedgang i 2 år. Giv os det vi er værd. Vi er mere værd</p> <p>Der skal ABSOLUT ses på pension.</p> <p>Vi er på 13, ...% nu og skal som minimum op på siden af fysioterapeuterne, som er på 16 %.</p> <p>Bedre seniorordning.</p> <p>Du kan gå ned i tid og dermed ned i løn.</p> <p>Og med nuværende seniorordning har du den samme vagtbelastning selvom du går ned i tid.</p> <p>Vi skal som MINIMUM op på siden af skolelærerne i grundløn, gerne mere.</p> <p>Bedre ulempetillæg (aften-nat-weekend-helligdage).</p> <p>Loft på hvor meget man må arbejde i helligdage.</p>

Kun arbejde 3. weekend, 2. weekend er dræbende for familieliv og fritid. Man har intet liv.
Omkklædning skal være en del af ens arbejdstid
Højere grundløn, højere grundløn og højere grundløn. Vigtigst af alt, at man stiger en hel del i løn, en hel del tidligere og gerne med flere trin end ved 8 år, hvorfra man får dødsløn... EN SYGEPLEJERSKE SKAL KUNNE VÆRE ENEFORSØRGER FOR ET PAR BØRN, ELLERS DØR FAGET!!!
At vi får en højere lønstigning på vores faste grundløn
At der bliver skabt bedre vilkår for vagtplanlæggere og ledere
Grundlønnen hæves med ekstra 6000 kr
Var jeg ung, havde jeg valgt vikarjobs i udlandet
Meget højere løn til sygeplejersker med specialuddannelser fx.. anæstesi.
Vi har nu problemer med at besætte kursiststillinger inden for anæstesi.
Problem:
1) I de to år som specialuddannelsen varer, går kursisten ofte væsentlig ned i løn, pga. manglende vagttillæg og div. tillæg.
2) Anæstesitillægget (efter endt specialuddannelse) er ALT for lavt.
Jeg forventer ligeledes at DSR, arbejder på, at der skal tages hånd om pålagte vagter. Vi har i en periode haft rigtig mange pålagte vagter. Vi har af flere omgange henvendt os til DSR for at få hjælp til denne uholdbare situation. Arbejdsmiljøet har af denne grund, været voldsomt presset. DSR har bare trukket på skuldrene, velvidende at deres medlemmer bliver pålagt vagter i tide og utide. Var meget skuffet over DSR og var meget tæt på at melde mig ud....
Vi har i perioder været pålagt at gå i vagt, efter 10 timers dagvagt. Altså 24 timer i træk!, (Anæstisen Esbjerg).
Stigning i grundlønnen, så denne stemmer overens med nutiden ift at man er under udannelse i 3,5 år, hvilket er længere tid end en ingeniør, som starter på en langt højere løn.
At der bliver gjort sig overvejelser om hvilket fag det egentlig er der er underbetalt, og bløder ift hvor mange der bliver udannet.
Højere grundløn
Pointsystem så erfarne sygeplejersker skal arbejde færre weekender. Med 15 år på bagen kan jeg mærke at jeg snart er færdig med weekendvagt hver 3. uge. Hvis jeg skal blive ved på sengeafdeling er det en forudsætning

Man bruger sin fritid til omklædning +hente kitler. Det burde være inkluderet i arbejdstiden og lønnen.

Der burde i overenskomsten være mulighed for fri til at tage med ældre og syge pårørende til lægesamtaler /indlæggelser mm

(pårørendes syge dag)

Lønstigning vigtigst . Muligheden for udbetaling i stedet for afspadsering (som er svær at få plads til at afholde) kan bidrage til mindre lønstigning i stedet for at arbejdsgiver " låner" vores penge i 3- 4 mdr. før de går til udbetaling

For 6 måneder siden, stoppede jeg med at arbejde på en akutmodtagelse med meget invaliderende skiftende arbejdstider, højt pres, stress og meget lidt tid til hver patient og startede på et ambulatorium med rene dag vagter.

Jeg har forbindelse med mit jobskifte, fået så meget mere overskud, både privat og på jobbet og lysten til at være sygeplejerske er kommet tilbage igen (overvejede en anden uddannelse, efter blot 4 år som sygeplejerske).

MEN, desværre er lønnen (som var ganske fornuftig før pga ulempe tillæg) jo ikke kommet med til det nye job. Jeg er igen nede på grundløn og har blot fået forhandlet et enkelt erfaringstillæg med.

Flere i ambulatoriet må til tider, arbejde ekstra som vikar på andre afdelinger, for at kunne forsøge hjem, mand og børn.

Der er selvfølgelig mest fokus på folk på afdelingerne (med god grund) men i må ikke glemme os i ambulatorierne.

I ambulatoriet, yder vi også dagligt en god sygepleje, selvom vores hverdag ikke består af at udføre handlinger, som i sidste ende, kan være forskellen på liv eller død.

Vi arbejder forebyggende, giver behandlinger til patienter med kroniske sygdomme og er med til at skåne patienterne for en indlæggelse og hjælper samtidig indirekte, vores kollegaer i afdelingerne.

Lønnen skal stige for alle sygeplejersker! Også for personalet i ambulatorierne så vi, kan "nøjes" med at arbejde 37 timer og ikke behøver at arbejde ved siden af, for at kunne leve et "normalt" liv med mand, børn, hus, bil. m.m.

Det vil også være en tiltrængt fornyelse, hvis man kunne gå væk fra, at sygeplejersker ikke stiger mere i løn, når man har mere end 10+ års erfaring. Der burde være flere løntrin!

I det private, belønnes man ofte med flere penge, jo mere erfaring man har.

Et løntillæg allerede efter 1-2 års ansættelse, vil formentlig også få flere nyuddannede til at blive i faget.

Pension

En mere enkel overenskomst - hvor alle ekstra vagter honoreres som overarbejde med pension uanset om du er deltids eller fuldtidsansat. De beskyttede fridage, skal være frivillig om det kan mærkes på lønsedlen eller man ønsker erstatningsfri.

Helt ærligt er vores overenskomst for uigennemskuelig. Og jeg sidder med en fornemmelse af at arbejdsgiveren ofte kan indkalde til ekstra vagter uden det koster dem noget særligt. Og at jeg dummede mig ved at sige lige netop det på det tidspunkt - for havde jeg ventet blev honoreringen bedre.

Jeg synes der bør være en generel solidarisk lønstigning til alle.

Jeg har et håb om at lønnen til sygeplejersker kommer til at lægge sig tæt op af lærernes lønninger.

Jeg har også en forhåbning om, at vi bliver forstået, når vi siger at man ikke kan sammenligne løn med ulempetillæg op imod løn uden ulempetillæg. Det er som at sammenligne æbler og pærer.

Jeg håber også at vi får styrket pensionen til sygeplejersker. Den kunne virkelig godt trænge til et løft.

Jeg håber at man også fremover får sikkerhed i sin ansættelse, så man ikke kan blive sendt rundt på forskellige matrikler uden sit samtykke.

Pension på niveau med folkeskolelærerne.

Specialuddannelse skal give flere løntrinsstigninger efter afsluttet uddannelse for bl.a. at kompensere for

lønnedgang under uddannelse.

Mulighed for bruttolønsordning til personalegoder, i alle regioner.

Alle kurser i relation til jobfunktion/kompetenceniveau, som grunduddannelse ikke omfatter, skal udløse varigt løntillæg.

Det skal tages op at det er så belastende med nattevagter og ulempetillæggene så lave at nattevagter rigtig mange steder er meget svære at dække.

Man skal øge for "normafviklingen" for nattevagts timer eks. så en 8 timers nattevagt tæller 10 normtimer. Derved vil man med et aftal nattevagter kunne optjene et fridøgn så man ikke selv skal 'betale' den tid man bruger på at restituere efter en række nattevagter.

Løn og især for specialuddannelserne

Mere enkelthed og overskuelighed i vores løn, da vores lønsedler er svære at gennemskue.

Der skal ikke fremover være et sluttrin så tidligt som der er i dag, det skal være muligt at stige i løntrin indtil man går på pension.

I det private forhandler man løn hver 2. år. Vi forhandler hvert 3. år, hvilket betyder, at vi altid vil være bagud, da en lønstigning er en procentsats af den eksisterende løn.

Alle hjemmesygeplejersker bør tilbydes efteruddannelse i borgernær sygepleje, sådan som det f.eks. er ved intensiv og anæstesi.

Det skal fortsat være muligt at arbejde på deltid.

Ved ikke om det kommer ind under OK, men der bør være meget mere fokus på forebyggelse af stress hos sygeplejersker. Det kunne være efteruddannelse i stresshåndtering.

Højere tillæg til ulempevagter som aften, nat, weekend og SH dage.

Er man på deltid skal en FO dag ikke kun være på 6 timer, så man skal bruge ferie og afsp., når man har en FO dag. Den bør være på 8 timer.

Det skal være frivilligt om man vil have overarbejde til udbetaling eller afspadsring.

Pensionstillægget skal øges.

Overordnet bør vores løn være den samme, som ses i almen praksis.

Jeg ønsker mig at præ og post graduate vejledere ligestilles med løn. På en arbejdsplads (intensiv Odense) hvor begge dele er til stede bliver det utrolig tydeligt hvordan den postgraduate vejleder funktion har langt mere prestige der afspejler sig både i løn og vilkår for at kunne give vejledning til kursister. Det er måske værd at huske at hvis ikke vores studerende hjælpes igennem systemet, så er der ikke nogen som bliver kollegaer og ej heller nogen som de postgraduate kan vejlede. !

Fokus på pension

Jeg arbejder til daglig som operationssygeplejerske.

- at man får et ekstra tillæg som operationssygeplejerske, da der ikke findes nogen uddannelse herfor

- der hvor jeg arbejder, holdes der lukket den 1 maj, denne dag skal ændres til at vi skal arbejde, og vi i stedet har fri grundlovsdag, hvor alt andet holder helligdag og har lukket.

- når man arbejder 37 timer og arbejder et sted hvor ens arbejdstider ligger fra mandag til fredag. At man så har mulighed for at gå til læge/tandlæge i arbejdstiden uden at skulle bruge ferie/afspadsring hertil

- at man ikke kan flytte rundt med folk mellem afdelinger. fx er man ansat ved ortopædisk og tildaglig

<p>har sin gang i et ortopædisk amb, men grundet sygdom eller mangel på arbejdskraft på ortopædisk sengeafd. , så tvinger man folk til at skulle arbejde i 3 holdskift på en ortopædisk sengeafd.</p>
<p>Specialuddannelse skal give et mærkbart lønløft.</p> <p>Grundlønnen skal op, og lønstigninger skal ikke stoppe efter 10 år.</p> <p>Pension op på lærernes niveau ca 17%</p> <p>Til erstatning af aften/nattillæg skal hver time arbejdet i aftenvagtt reducere normtiden med 1,5 time, og hver arbejdet nattetime reducere normtiden med 2 timer. Samtidig skal grundlønnen være så høj, at vi kan leve af den. Det vil give flere sygeplejersker på 37timer, fordi vagterne nedskriver normtiden så meget, at det bliver overskueligt med vagtarbejde i fuldtidsstillinger. Dette kræver flere sygeplejersker, men det er arbejdsgiverne som skal tiltrække dem med gode arbejdsvilkår og god løn. Det er ikke DSR` s funktion.</p>
<p>Omkuldning inklusiv i arbejdstid.</p> <p>Mulighed for kun at arbejde hverdage som sygeplejerske uden at skulle i det private.</p> <p>Mere fokus på at værdsætte sine medarbejdere.</p> <p>Stop med at behandle sygeplejersker som brikker, der bare kan flyttes rundt.</p>
<p>Honorering/Anerkendelse/Løntillæg til sygeplejersker med en special uddannelse, så som anæstesisygeplejersker.</p>
<p>Sygeplejerske med akademisk videreuddannelse (master/kandidat/PhD) og deres stillinger som kliniske specialister, udviklingssygeplejersker eller forskere sikres ordentlige minimums vilkår (arbejdstid, fordeling af tid mellem klinisk praksis og udvikling/forskning, løn)</p> <p>Prioriteres forskning og udvikling af sygeplejen til fordel for patienterne og skatte kroner - skal de som arbejder med det også sikres ordentlige forhold/vilkår.</p>
<p>Større tillæg til sygeplejersker med akademisk overbygning</p>
<p>Mere i løn min 4000kr/md</p> <p>Ved opkald i vagt fra hjemmet, betaling til man er hjemme igen.</p> <p>Fri med løn til at hjælpe ældre/sygeforældre.</p> <p>Seniorer ret til nedsat tid med indbetaling til fuld pension fra 64 år.</p> <p>Nedsat vagtbyrde for seniorer</p> <p>Forhøje ulempetillæg betragteligt, så de skæve arbejdstider, bliver mere attraktive.</p> <p>Flere seniordage.</p> <p>Ret til barns 1. og 2. sygedag.</p> <p>Kan samle dage sammen, som giver ret til kursus/uddannelse med løn efter eget valg. Måske 2/år.</p> <p>Kompetence tillæg.</p> <p>Højere pensionsindbetaling.</p>

Indbetaling til pension, hvis man arbejder efter man er gået på pension.
Ændre fridag fra 1. maj til 5. juni.
Højere grundløn
Højere tillæg aftenarbejde og gældende fra vagtstart
'-Lønstigning i grundlønnen på 5000,- -Stigning i vagttillæg, altså ulempetillæg. -At aftenvagt tillægget begynder kl. 16. Det burde jo starte når andre får fri. -At weekendtillæg starter fredag kl 15-16 når andre går på weekend. -At det er muligt at få 3 ugers sommerferie med weekender i begge ender af ferien, som alle andre har. Man kan reelt ikke rejse først eller sidst i ferien, hvis det er der man har arbejdsweekend idet afrejse/hjemrejse som oftest ligger i en weekend.
Generelt løft af grundlønnen til alle
Jeg synes at både grundløn og et fleksibelt og holdbart arbejdsliv følges af. Jeg valgte ikke at blive sygeplejerske pga lønnen men pga min passion for at arbejde med mennesker og selve sygeplejefaget. Som årene går og det arbejdspresset man udsættes for, indser man mere og mere, at er det vigtigt at der tages hånd om medarbejderne for ellers kan man ikke holde til at blive i faget i takt med vi står med flere komplekse patienter og de forventninger som både stilles mht sygehusdrift/produktion og generelt de forventninger som danskerne efterhånden skal leve op til i det danske samfund. Lønnen skal følge det ansvar som jobbet indebærer men samtidig skal man have lov til at have et privat og familieliv ved siden af som også skal gå op og hvor ens frihed også vægtes. Jeg kunne også godt tænke mig, at der blive kigget på regler omkring ens sikkerhed/vagtbemanding. Jeg arbejder på et kirurgisk sengeafsnit hvor vi har specialerne ortopædi, øre-næse-hals og øjne, og hvor jeg har weekend vagt hver 2 weekend. Ledelsen har besluttet for flere år tilbage, at man er alene i vagt på afdelingen om aftenen og natten i weekenderne. Der er ingen vagthavende ortopæd.kir eller øjenlæge som kan tilkaldes i weekenden, men der er en vagthavende ØNH læge som må tilkaldes hjemmefra til eget speciale. Der er heller ingen SOSU i weekenden om aften og natten. DVS at når man har weekend vagt om aften og natten er man fysisk 1 mand på arbejde og går alene rundt på afdelingen og skal passe både de patienter som i forvejen er indlagte og dem som kommer til akut indlæggelse i løbet af weekenden. Ledelsen ser mere på patient antal end på selve plejehovene og akutte indlæggelser. Det gør meget ved en medarbejders helbred både fysisk og mentalt, at være i alene vagter i weekenden og det ansvar som følger med og hvad man står med, når man både skal passe og pleje dem som er indlagt og samtidig varetage akut funktion ved siden af. I personalegruppen er man også blevet delt op hvem der tør at være i alene vagter og hvem der ikke tør. Det gør at der er kommet en stor uligevægt i selve vagtfordelingen og arbejdsbyrden for medarbejderne. Jeg kunne godt tænke mig, om der var mulighed for at forhandle omkring regler/sikkerhed på ens arbejdsplads også pga patientsikkerheden og ens egen sikkerhed, at man som minimum skal være 2 mand i hver vagt uanset om det er weekend eller ej. Ens sikkerhed på arbejde vægter lige så meget som løn og frihed, da vi skal kunne holde til faget og et langvarigt arbejdsliv
Jeg er 61 år og vil opleve en lønmæssig anerkendelse af mit arbejde inden min pension TAK. Desuden mener jeg at vores pensionsbidrag skal forhøjes.

Grundløn for nyuddannede skal op med 5000 kr
Forventninger om lønstigning.
Fuld timebetaling time for time i lange vagter, ikke som nu 40 min. pr. time om natten, i tilstedeværelses vagter.
Privat sundhedsforsikring.
Overenskomstmæssig ret til seniorordning med færre lange vagter.
Løn: Lokalløn kommer kun meget få til gode og en alt for individuel vurdering fra leder.
Lønstigninger over privat og offentlig sammenlignes i % vis lønstigning - nu er det jo sådan at 5% af et stort beløb er en noget større lønstigning end 5% af et noget mindre beløb, dvs lønsforskellen bliver større og større. Derfor synes jeg det er meget svært at genneskue og sammenligne de reelle lønstigninger for forskellige faggrupper.
Jeg forstår at amb personale føler deres vilkår er forringede pga de mange steder tvinges til weekendvagter i sengeafsnittene, men alternativt er et kæmpe vagtburde for sengeafsnit personale. Bedre honorering af aften, nat og weekendvagter kunne måske hjælpe lidt på ulemperne. Nogen skal jo være der.
Dokumentations byrden - bedre mere fleksible løsninger - ex.så værdier fra apparater springer selv ind i journalen. Der skal bruges energi og penge på smarte løsninger, som letter arbejdsdagen for plejepersonale. Det er moderne med små stuer og det er godt, men sygeplejersken bruger meget mere tid på at komme fra A-B hele tiden, vores sygehuse er ikke indrette praktisk med alle birum og konterer i midten, og stuer i en kreds omkring, så birum kan nås fra begge sider osv.
Der burde i højere grad lyttes til medarbejderne og deres idéer til hvordan hverdagen og arbejdsmiljø kan forbedres det enkelte sted.
Ift løn er det vigtigt for mig at det også er et spørgsmål om udbud og efterspørgsel; så når det i medierne - og af lønkommissionens arbejde fremgår - at sygeplejersker tjener en god løn, så er det uanset beløbet ikke nok til at fastholde - og nu heller ikke at tiltrække. Det er et spørgsmål om prioritering. Under pandemien kunne ufaglærte eks få langt større timeløn end uddannet sygepl. Fordi det var prioriteret. Når der mangler ingeniører o.a. kan gruppen forhandle mere i løn. Aktuelt mangler der rigtig mange sygeplejersker. Derfor skal der rigtig meget løn til NU. Vi er en fantastisk dygtig fag gruppe.
LØN, LØN og atter LØN! Ogdet skal vel og mærke være grundløn, således at vores usle pension også følger med
Jeg syntes personligt at ALLE sygeplejersker, fortjener mere i løn. Vi står til dagligt med liv og død mellem hænderne, men får en meget lavere løn end lægerne gør. De udgør st.g og når i ellers kalder dem ved behov, men det er os som sygeplejersker der skal varetage plejen og opgaverne af patienterne, hvilket betyder, at hvis vi ikke reagere rigtigt, kan det få følger for vores patienter. En del lægeopgaver er ordineret til os, samt skal vi tjekke op på om div. Ordinationer til patienterne er korrekte inden vi giver dem, og opdage hvis der er fejl. Jeg syntes det er groteskt, at vi som

<p>sundhedspersoner, står med et kæmpe ansvar, som vores løn på inden måde stemmer overens med.</p>
<p>Løn, løn g løn</p>
<p>Mere i betaling til pension så vi kommer tættere på lærernes aftale.</p>
<p>Markant grundlønssstigning er det vigtigste.</p> <p>Dernæst et arbejdsliv der givet frihed til at kunne holde fri, når man har fri.</p> <p>Med begrænset bekymringer om der nu er kollegaer nok efter man er gået.</p> <p>Om man har glemt noget i travlheden.</p> <p>Om patienter og borgere nu er i "sikkerhed/fare" i sundhedsvæsenet.</p>
<p>LØN LØN LØN</p> <p>Højere løn til anæstesisygeplejersker (5000 kr/mdr) pga uddannelse og ansvar.</p> <p>Det samme til andre med 2 årige specialuddannelser.</p> <p>Bedre seniorvilkår. Flere seniordage/omsorgsdage til pasning/lægebesøg/mm. til gamle forældre eller børnebørn</p>
<p>Det med lokale lønaftaler fungerer ikke på nogen måde der hvor jeg arbejder !!!</p>
<p>Når kan gør dig fagligt fortjent til et nyt tillæg, så fjernes der bare et andet!</p>
<p>Det vigtigste for mig er, at vi får en stigning på 5000-6000 kr på vores grundløn samt at anæstesiuddannelsen tillægget stiger markant, så det kan svare sig at videreudanne sig lønmæssigt.</p>
<p>Tjenestemandereformen skal afskaffes, den er dybt forældet og kønsdiskriminerende.</p>
<p>At vores løn svarer til vores uddannelse og kompetencer. På høje tid at tjenestemandereformens efterslæb udlignes. At alle de sygeplejerskers som har overtaget lægeopgaver får tillæg for deres arbejde, mange sygeplejersker i ambulatorier har selvstændige ambulante kontroller (hjerte, KOL, diabetes og lipid) Flere lønstigninger, slutløn efter 10 år ??, jeg har 38 års erfaring. Særydelser nattevagt i weekends til mandag morgen. Vagtarbejde = reducering i normtid, skiftende vagter tærer på kroppen</p>
<p>De nyuddannede Sypl. Bør stige i løn hurtigere end tilfældet er nu.</p> <p>Herefter bør erfarne Sypl. Stige i løn da de primært står for oplæringen af nye kollegaer.</p> <p>Specialist bør herefter stige i løn grundet deres speciale</p> <p>Til sidst stigning i pension</p> <p>Lige løn stigning til alle giver for lidt til alle.</p>
<p>Bedre pension.</p> <p>Gerne større indflydelse på vagtplanlægningen og derigennem høj fleksibilitet som kan smitte positivt af på fritiden.</p> <p>Mere fokus på kommunerne, og ikke altid kun fastholdelse og belønningssummer til sygeplejersker på hospitalerne.</p>

Generelle lønstigninger som kan mærkes. Vi bør være på samme niveau som folkeskolelærerne både mht løn i pension.

Vagttillæggene bør også hæves betragteligt. Det skal kunne betale sig at arbejde på de skæve arbejdstider.

Jeg savner at arbejdsgiverne (helt overordnet afdelingsledelserne, direktionen og regionen) viser mere fleksibilitet overfor medarbejderne og har større fokus på medarbejdernes ønsker/behov og trivsel. Som medarbejder får vi mindre og mindre indflydelse på vores arbejdsliv og arbejdstider. Regionens Sygehuse har patienterne så meget i centrum at det er min oplevelse at man glemmer personalets behov, trivsel, arbejdsglæde og arbejdsmiljø.

Der kommer flere og flere principper (fx vagtudtynding, fuldtids-principper) som udmyntes i tvang af ændrede vagtvilkår og ændrede/forringede arbejdsvilkår. Vores ansættelseskontrakt er alt for overordnet. Den siger intet om hvor i afdelingen man er ansat (altså den stilling/subspeciale/ambulatorie man søgte på) og hvilke vagtvilkår man er ansat med. Arbejdsgiver kan derfor i princippet rykke rundt med deres medarbejdere i afdelingen, på forskellige geografiske matrikler som de vil og ændre arbejdsvilkårene som ingenting.

Jeg er SÅ skuffet, og må sige jeg har en forventning om at vi arbejdende sygeplejersker/specialuddannede sygeplejersker skal tilkomme en god lønstigning, et blivende tillæg som ikke pludselig kan tages fra en.

Tilbage omkring år 2000 arbejdede jeg på et privat hjertehospital, og efter tre mdr's oplæring, fik vi et tillæg på 25000kr om året, det er mere end vi kan få på en Anæstesi-special udd, som tager to år...det er langt fra godt nok.

Jeg kan li' mit job, er dygtig, fleksibel og arbejdsom, men jeg er modløs over at se, at der ikke kigges på vores indplacering fra 1969, at vores tillæg i vagt tækkes med i lønstrukturkomiteens fremlægning.

Det er KUN fordi vi er et stor kvindedomineret fag, at vi ikke bliver "lyttet" til.

Vi er mange der ikke bor sammen med en person i privat-regi der hiver en god løn hjem, det har været en "stående joke i DSR i flere pr, at man bør være godt gift, STOP DET.

Løn, løn løn, eller faget bløder videre for kvalificeret arbejdskraft, der er mangel på tid til omsorg....bekymrende.

Vigtigt at alle stiger lige meget i løn og ikke i procent.

Også vigtigt at der ikke skal gå 8 år før man stiger første gang i regionerne.

Og vigtigt at der er flere løntrin for de erfarne

Grundlønnen er helt essentiel for mig - jeg arbejder i ambulatorie med specialist funktion og føler mig totalt forbigået ved alle pakkerne der har været delt ud. Jeg har arbejdet som sygeplejerske siden 1991.

<p>'- fokus på lønstigning minimum hv. 3./5. år efter endt uddannelse</p> <p>- pensionstillægget skal automatisk følge lønstigningen</p> <p>- bibeholde kompetencetillæg ved skift til anden afd.</p> <p>- ekstra tillæg når man fortsætter på arbejdsmarkedet efter at være blevet pensionist = pensionstillæg</p> <p>- "arbejdende pensionist" > ingen modregning i sociale ydelser</p>
<p>Jeg syntes sidste spørgsmål er svært! Både løn og vilkår er næsten lige vigtigt for mig, at der kommer styr på, hvis vi skal kunne holde ud at forblive i faget.</p>
<p>Højere grundløn til alle.</p>
<p>Afskaffelse af man kan gå ned i løn ved jobskifte.</p>
<p>LØN</p>
<p>Løn for den fulde time i rådighedsvagt (både fra vagtværelse og hjemmefra).</p> <p>Ansvarshavende tillæg på 500 kr. pr. 8. time.</p> <p>Omsorgsdage til og med barnets 12. år.</p> <p>Tillæg til operationssygeplejersker på minimum 2500 kr. pr. måned efter endt kompetencekort for specialistfunktion.</p> <p>FEA skal være ferie og pensionsgivende tillige skal vagt- og weekend/helligdagstillæg være pensionsgivende.</p> <p>Kompetancekort/ kurser/ uddannelse som tages under ansættelsen og anvendes i driften/plejen skal kompenseres med et tillæg der følger den enkelte sygeplejerske også ved jobskifte.</p> <p>At merarbejde i rådighedsvagterne omregnes og figurerer som overarbejde.</p>
<p>Foruden løn er det vigtigt med ordentlige arbejdsvilkår både ift arbejdsbelastning og kompetencer.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Weekendtillæg fra fredag AV starter til mandag DV starter. 2. Kæmpe slag for at medarbejdere ikke bare kan "flyttes som brikker" rundt på afdelingerne 3. Fri 5. juni i stedet for 1. maj 4. Kraftigt lønløft på grundlønnen -> og som følge heraf større genetillæg (%-del af grundlønnen)

Højere løn til erfarne
Jeg bekymrer mig for hvordan jeg skulle holde til at vore i faget til jeg bliver 72 år. Jeg håber I vil arbejde for at vilkårene for seniorårene bliver tåbelige.
Samtidig håber jeg I kæmper for at grundløn en hæves så vi får nok kollegaer i fremtiden. Man har siden jeg var barn vidst at vi var små årgange. Der er kamp om arbejdskraften!
Desuden håber jeg I vil kæmpe for at grundlovsdag bliver en fri/helligdag
'- Lønstigning tidligere i lønforløbet og flere gange.
- Mulighed for at flere medarbejdere honoreres for deres kompetencer.
- Flere omsorgsdage eller mulighed for barnets 2. sygedage.
Jeg føler mig til grin over min løn, overfor andre professions bachelorer. Jeg har 17 års erfaring. 14 år på samme afdeling. Jeg er en stor kompetence for kvalitet for patienterne, men det kan ikke ses i lønnen, når min omskoledede kollega er nyuddannet optiker, og får 6000 mere i grundløn end mig! Til grin er der ingen der gider være i længden...derfor forsvinder de store resurser fra sygehuse, og kvaliteten falder. Honorer sygeplejersker med erfaring, så det kan betale sig at blive!
Jeg tror den bedste strategi vil være kun at løfte nogen områder lønmæssigt denne gang og så næste gang andre - der bliver ikke penge til at alle får mere i løn der reelt kan mærkes.
1) Højere løn til nyuddannede - så vi kan få de unge ind i faget
2) Bedre nat og weekendbetaling, så flere får lyst til at tage de skæve vagter.
3) Højere pension
Der er for meget fokus i regionerne på nyansatte. De har onboarding samtaler osv. Jeg er måske en ener har været 21 år samme sted. Jeg oplever ikke noget for at holde på vi erfarne kræfter i afdelingerne, derfor skal erfaring og specialister lønnes for det.
Ligeledes synes jeg ikke om dele stillinger. De diskriminere kroniske syge medarbejdere, der har gode erfarne hænder. Jeg kan kun tage udgangspunkt i mig selv. Skulle jeg være ansat to steder og gå i vagt. Så må jeg læse end anden uddannelse for så er der ikke plads på sygehuset til mine 21 års erfaring mere.
Derudover falder kompetence niveauet ved dele stillinger. På mit arbejde laver vi avanceret skolpier og det høje niveau ville ikke kunne holdes med dele stilling, da vi vil få det for lidt i hænderne. Det er meget bekymrende at tænke på. Derudover skal der gives en del fri i hverdage for weekendvagt i sengeafdeling og tilbud i Ambulatoriet med speciel undersøgelser ikke bliver mulig, da personale har BF dag fri for weekendvagt.
Træt af at blive lige stillet med en SOSA assistent af politikerne. Dette skal DSR ud at fortælle, da de er lavet uddannet og selvfølgelig skal have laver løn end os.
En stigning i grundløn er vigtigt bla. så de (ofte meget specialiserede) sygeplejersker som arbejder i dagafsnit, også føler sig anerkendt og ikke forlader faget.
Hvis ikke mere i lønkroner så mere i pension
Forventer HELT KLART lønstigninger som kan mærkes! Særligt for sygepl med erfaring, socialister og uden ledelsesansvar
Erfarnde på sidste løntrin skal have denne gang. Vi er blevet overset de sidste mange år
At der bliver forhandlet bedre løn til nyuddannede

<p>højere løn og højere særydelser. Det skal kunne betale sig at arbejde på skæve tidspunkter .Jeg ønsker ikke større fleksibilitet end den der allerede udvises. Bedre vilkår for seniorer. Højere tillæg for specialuddannede</p>
<p>Jeg synes at speciel uddannelses tillæg skal være højere end nuværende (f.eks. intensivtillæg). Der skal også ændres ang. trinstigning for grundbeløbet, 8 år er alt for lang tid. Det burde ske første gang efter 4-5 år anciennitet. Pension burde også stige i %.</p>
<p>Højere tillæg for aften og nattevagt fremfor højere grundløn</p>
<p>Hvis lønstrukturkomiteen kommer frem til at vi får en ok løn, men samtidig viser at lærerne f.eks. Får for meget, så må lærerne jo ned i løn, og bum! Ligeløn løst. Den er de nok ikke med på. SÅ derfor skal vi alle så bare have lige meget for meget. Det starter med lønnen. Uden markant lønløft får vi ikke flere kolleger, og dermed får vi ikke bedre arbejdsmiljø og ej heller bedre mulighed for kompetenceudvikling. Som det er nu, kan vi ikke afsættes til kurser osv. da vi er for få på arbejde i forvejen. Ellers må regeringen se på service niveauet. Man kan ikke både blæse og have mel i munden. Hvis man vil have et sundhedsvæsen i verdensklasse, må man være en arbejdsgiver i verdensklasse. Det er i sidste ende regeringen og folkettinget, der er vores arbejdsgiver. Det er dem, der tildeler den spand penge, der skal forhandles om. Den danske model er ikke anvendelig i vores tilfælde. I den danske model er der en arbejdsgiver til forhandling, som kan bestemme størrelsen på spanden med penge. Ved vores forhandlinger er den overordnede arbejdsgiver ikke til stede, og den har lige smidt nogle håndører af i farten, som deres mellemledere lige kan fordele i en forhandling med os. Regeringen burde kunnet finde 18 mia, når de nu defacto er ved et aflive endnu et erhverv. Løvrigt er det forventeligt hvis lønstrukturkomiteen finder frem til at vi får en fin løn. Den er nedsat og bestilt af regeringen, og hvis den medtager tillæg for ulemper, så er sammenligningen som at sammenligne æbler og pærer. Det starter med lønnen. Så kommer det andet automatisk med. Både arbejdsmiljø, kompetenceudvikling og flere penge indbetalt til pension. Derfor skal grundlønnen prioriteres allerhøjest. Måske endda være det eneste på dagsordenen.</p>
<p>Det er vigtigt at det er grundlønnen der stiger - det er fuldstændig utopi at tro at vi alle bare skal gå på fuldtid!</p>
<p>Jeg synes, det er vigtigt ud over en højere grundløn til alle, at der er mulighed for kompetence-, funktions- og erfaringstillæg i løbet af ens sygeplejekarriere. Der skal være "gulerødder" at se frem til. Det er en måde at fastholde dygtig og erfaret personale. Lokale lønforhandlinger giver aldrig noget. Arbejdsgiverne giver ikke funktionstillæg.</p>
<p>Generelt er grundløn og pension alt for lav.</p> <p>Arbejder heldigvis et dejligt sted med styr på arbejdsmiljø, tilrettelæggelse, kompetenceudvikling og oplæring, måske derfor mangler vi ikke kollegaer.</p> <p>Arbejder på operationsafd. og har tilkaldevagter fra hjemmet.</p> <p>I vagter er det beregnet med 20 min pr. time.</p> <p>Når vi aktivt arbejder, så honoreres de resterende 40 min. med OVERarbejdsbetaling og er for os OVERarbejde. Det står også på lønsedlen som overarbejde, MEN overenskomstteknisk regnes det som MERarbejde.</p> <p>Det mener vi er helt urimeligt, for os er det OVERarbejde.</p>

Det har bl.a. haft betydning under corona, fordi man kun honorerede OVERarbejde og ikke MERarbejde ekstra.

Det har også betydning ved beregning af f. eks. efterlønsberegning, fordi MERarbejde ikke medregnes i timeberegningen.

Det er en generel følelse blandt kollegaer, at DSR ikke helt har tilkaldevagts systemet under huden. Det opleves også tydeligt i forbindelse med strejker.

Jeg kræver fokus på højere løntillæg efter endt specialuddannelse til anæstesisygeplejerske, og henviser til Danske Anæstesisygeplejersker's tre-trins-model. Vi har brug for rekruttering og fastholdelse. Og det starter med lønnen!

For mig er lønnen vigtig, meget vigtig. Det handler i høj grad om, at få mit privatliv til at hænge sammen. Men også at få en ordentlig løn, for det arbejde jeg laver.

Jeg mener ikke, at vi har nok lønstigninger gennem vores arbejdsliv - eller at de kan mærkes ordentlig, for den sags skyld. Det er på ingen måde tiltalende, slet ikke med inflationen, hvor vi slet ikke kan følge med.

Der bør kæmpes for en generel, mærkbar øgning af grundlønnen og for hyppigere lønstigninger, der også kan mærkes - så man får lyst til at blive i faget i mange år.

Pensionen er mindst lige så vigtig. 13,4% kan man jo efterhånden ikke leve af som gammel. Min mand der er lærer har næsten 18%.. En sammenlignelig BA uddannelse. Hvorfor har man i DSR ikke formået at arbejde for at få samme fine pensionsprocent til sygeplejerskerne, tænker man?

Jeg har specialuddannelse og er ikke lønnet lige så godt som læreren, der så har en kortere uddannelse sammenlagt. Og pensionsprocenten er pinlig lav ved siden af.

Der er snart ikke meget der holder sygeplejerskerne i faget. Og slet ikke efter sidste OK-forhandlinger.

Sengeafsnit lukker ned eller går ned på færre senge for at kunne hænge sammen. Folk bliver pålagt ekstra vagter Det kan ikke blive ved med at gå. Vi knokler os selv til stress og sygemeldinger.

Vikariater i Norge bliver mere og mere tiltalende, som det allerede er for rigtig mange.

Jeg håber inderligt, at I kan råbe samarbejdsparterne til OK24 op, at de lytter til jer og at I tager det med jer, som vi medlemmer sidder her og krydser af og skriver (selvom det nok er lange skriv i får).

Der skal ske noget på lønområdet for at jeg har lyst til at fortsætte med arbejdet som sygeplejerske i 3 holds skift.

<p>Dermed ikke sagt, at de to andre områder ikke er vigtige. Vagtbyrden skal selvfølgelig kunne hænge sammen med et familieliv - men jeg har selv valgt et speciale, som er vagttungt - men så vil jeg også honoreres for det.</p>
<p>Hvis jeg skal fortsætte med at yde sygepleje på højt niveau skal der også være ressourcer - både økonomi og tid - til kompetenceudvikling.</p>
<p>Højere grundløn</p>
<p>Grundløn svarende til lærerlønninger</p>
<p>Det starter med lønnen</p>
<p>Der skal extra i puljen, da vi jo har financieret store bededag med overenskomstmidler, og der er ikke kompenseret for det!!</p>
<p>Højere honorering for arbejde udenfor normal arbejdstid.</p>
<p>Weekendtillæg allerede fra kl 15 fredag. Der går resten af dk hjem!</p>
<p>Ønsker at weekend tillægget starter fredag eftermiddag kl 15 og slutter mandag morgen kl 7.</p>
<p>Løn så inflationerne ikke udhuler vores købeevne. Samt man kan håbe der kommer flere spl. Tilbage i folden.</p>
<p>jeg synes (igen!) at der bør kigges på weekend tillæg, så weekenden for sygeplejersker på job ikke først (lønmæssigt) starter lørdag morgen og slutter søndag aften. Weekend honorering bør starte fredag kl. 15 og slutte kl. 07</p>
<p>Endvidere bør DSR være mere synlige i hele debatten om løn</p>
<p>Hvorfor aflønnes der ikke med weekendtillæg fra fredag kl 15 og frem til mandag morgen kl 06. ? Nattevagter der skal arbejde i deres weekend møder kl 23 fredag nat og går hjem mandag morgen kl 07 - men aflønnes kun med weekendbetaling fra kl lørdag til søndag kl 00. Dette kunne gøre det mere attraktivt for medlemmerne at skulle arbejde i weekenderne.</p>
<p>'- ekstra betalt feriedag som erstatning for manglende SH dag</p>
<p>- seniordage øges i antal og fleksibilitet</p>
<p>Der burde være en mærkbar forskel på løn og pension mellem specialuddannede sygeplejersker og andre sygeplejegrupper.</p>
<p>Krav om mentorordninger på intensivafdelinger minimum det første pr, hvor der følger økonomi med til ordningen.</p>
<p>LØNSTIGNING IFT GRUNDLØN OG DERNÆST KVALIFIKATIONER OG FUNKTIONER</p>
<p>Mere løn og det er nu DSR bliver nødt til at få resultater, rent lønmæssigt.</p>
<p>10.000kr mere i grundløn til erfarne special sgpl . Det er os der trækker læsset , lærer op har ansvaret dagligt . Mange års erfaring bør honoreres</p>
<p>Grundlønnen skal være markant højere</p>
<p>Genetillæg for weekendarbejde i regionen - tillægget starter nu først lørdag kl 6, men burde allerede starte kl 00.00 natten til lørdag og slutte søndag kl 00.00.</p>
<p>En tilgang der fokuserer på at hæve grundlønnen og at alle tillæg kan konverteres til frihed (som skal afholdes og ikke udbetales efter 3 mdr), vil være optimalt for mig.</p>

<p>Mere fokus på vores pension. Den var engang god, men i dag er den ringe i forhold til ingeniører mm</p>
<p>Jeg har taget specialeuddannelsen til anæsthesisygeplejerske. Det var virkelig en krævende uddannelse på alle niveauer. Jeg føler slet ikke den bliver anerkendt lønmæssigt med de kompetencer samt ansvar jeg har.</p>
<p>Lønstigning på 6000/ måned til erfarne.</p> <p>Pension på 18%</p> <p>I bedes arbejde på, at Sygehus Lillebælt giver deres medarbejdere større tillæg. Vi får langt mindre end andre steder, da færre penge bruges på tillæg</p>
<p>Lønstigning i grundløn. Ikke at regne genetillæg med i vores lønudregning. Det virker uretfærdigt at genetillæg skal regnes med når der forhandles grundløn!</p>
<p>Løn, pension, fleksibilitet og kompetenceudvikling kan ikke vejes op mod hinanden, da der er brug for en sammenhæng i det hele for at kunne tiltrække nye, kommende sygeplejersker og fastholde de erfarne.</p> <p>Jeg håber derfor at DSR kan begynde at tydeliggøre vigtigheden af alle komponenter, så sygeplejersker fremover ikke bliver set som en flok, utilfredse og klagende mand og kvinder, men som det stærke, yderst professionelle og livsvigtige faggruppe vi udgør.</p>
<p>Har en forventning om at vi får et massivt lønloft. Så vi lønmæssigt adskiller os fra SSA.</p>
<p>Væk med faste lønstigninger, så man istedet hvert år forhandler egen løn. Der er en klar tendens til, at der ikke forhandles om løn, fordi det ligger fast, hvornår man "kan" og "må" få mere.</p>
<p>Jeg har en forventning om, at Dansk Sygeplejeråd for alvor får slået fast, at vores ulempetillæg IKKE skal medregnes, når vores løn skal sammenlignes med andre (f.eks. Lærere og pædagoger).</p>
<p>Bedre grundløn, mindst 5000 så det svarer til det vi er bag ud. Bedre tillæg ved specialfunktioner (dsr har feks ikke kunne forhandle et eneste tillæg for en funktion som en SSA får tillæg for), Bedre pension</p>
<p>Hurtigere stigning i løntrin.</p> <p>Der skal være mulighed for at stige i nogle flere løntrin, således at man ikke havner på sluttrin efter 10 år.</p> <p>Seniordage skal ikke reduceres i forhold til ansættelsesbrøk.</p>
<p>Generelt bedre løn til alle og slut på stop m lønstigning efter 12 år. Det er en hån mod al erfaring.</p> <p>Bliver der ikke bedre løn generelt, kan sygepl (-stud) ikke forventes rekrutteret og fastholdt. Og det er stadig en udd m autorisation, dvs en nødvendig uddannelse for samfundet, - man vil bare ikke betale for det nødvendige !</p>
<p>Jeg forventer at sygeplejersker i administrative stillinger også får del i lønstigning.</p> <p>Kunne være ved at hæve grundlønnen, så alle får glæde af det</p>
<p>Jeg synes grundlønnen er for lav, og lønudviklingen er for langsom og forældet.</p> <p>Hvis staten ønsker et sundhedsvæsen i særklasse, så må de betale for det, og lønnen står ikke mål med de kvalifikationer og specialiseringer vi som sygeplejersker må besidde for at kunne løse de opgaver der er.</p> <p>Jeg savner muligheden for specialisering indenfor flere fagområder, svarende til lægernes specialisering. Den findes allerede, men det hedder bare "oplæring" og vi bliver ikke økonomisk honoreret for at være hamrende dygtige og specialiseret indenfor felter der ikke omfatter de områder,</p>

der har en videreuddannelse såsom anæstesi og intensiv.

Alligevel ser man både i mange ambulatorier og sengeafsnit, at de erfarne sygeplejersker er en væsentlig del af oplæringen for de nye læger - hvor er vores supervisortillæg?

Jeg savner at man får et tillæg som "dermatologisk", "lungemedicinsk" eller "nyremedicinsk" sygeplejerske - som faktisk står mål med vores faglige kunnen.

Jeg synes man skal kigge på, hvorfor akademikere med master og suppleringsfag (samt evt PhD uddannelse) ikke kan indplaceres på AC overenskomsten og få den højere pension, som andre med tilsvarende uddannelseslængde.

DSR bør tydeliggøre i det offentlige rum, at vores løn kun kan være "høj" hvis man medregner ulempetillæg, pension mm. Jeg er træt af at folk mener vi får en høj løn på over 40000 kr/mdr, når dette ikke er tilfældet for særligt mange. Jeg synes DSR skal være meget skarpe i forhold til at få meldt dette ud, så resten af danmark forstår det. Det er klart jeg kan få en høj månedsløn, hvis jeg tager ekstravagter, overarbejder, har mange weekender, men det er ikke rimeligt, at politikere og befolkning generelt mener at vores løn er høj pga ulempetillæg.

Derudover synes jeg ulæmpetillæg bør være højere. Det skal kunne mærkes når man tager "lortevagterne" Lige nu får FOA SSA fx aftentillæg tidl. end spl. gør, dette giver ingen mening.

Der er flere SSA på min afd, der tjener væsentlig mere end sygepl., fordi FOA er sindsygt skarpe i lønforhandlinger.

Jeg har et stort behov for vi viser tænder fremover og ikke bare er de pæne piger/drenge i klassen.

Personligt er jeg tæt på at melde mig ud, efter over 20 år som medlem hos DSR og tidl. TR.

Men jeg er så skuffet over sidste OK samt nyhederne i pressen vedr lønkomiteen, der finder vores løn passende, måske ovenikøbet i den høje ende. Savner hardcore svar fra DSR på dette.

Tillæg for hele lørdags døgnet .

Afentillæg fra kl 17

Nattillæg frem til kl 7

Har man vagt 24 timer tilstede værelses vagt skal man have løn for 24 timer ikke kun 20 man er jo væk hjemmefra.

Højere aften og nat tillæg.

Højere helligdagstillæg.

At DSR - fokusere på en højere grundløn. - som også vil kunne ses på lønseddelen. -

Lønstigninger til erfarne.

Vagtarbejde forbliver i egen afdeling hvor kompetencerne er.

<p>Også mere i løn til os på AC-skalaen - gerne med mulighed for flere højere løntrin/seniorkonsulentfunktioner</p> <p>Jeg har personligt mange års uddannelse; sygeplejerske, kandidatuddannelse, specialuddannelse, HD-diplom og PHD - men lønnen er slet ikke svarende til mit uddannelsesniveau - og sygeplejersker i klinikken tjener langt mere end mig, fordi jeg er ansat uden højeste arbejdstid, og derudover har jeg skiftende funktioner (forskning/klinik/uddannelse), og flere arbejdsgivere (klinik og universitet) - samtidig er nogle af ansættelserne tidsbegrænsede - lysten og nysgerrigheden driver værket, men det kunne være rimeligt at det også blev aflønnet..</p> <p>Mulighed for at de 10 års anciennitet som sygeplejerske bibeholdes selvom man overgår til løn efter AC-skala - det er en skændsel at det fjernes!</p> <p>Jeg synes kommunale sygeplejersker skal anerkendes også i pressen og ikke kun sygehusvæsnet.</p> <p>Jeg synes der skal være mere fokus på højere løn til faste aften og nat sygeplejersker grundet de risici der er i at f.eks. arbejde om natten. Samt der er færre personale på arbejde om aftenen og natten end om dagen.</p> <p>Jeg synes ligeledes der skal arbejdes på at pensionen bliver bedre således man får en god opsparing i løbet af sin karrierer.</p> <p>Jeg synes ligeledes i henhold til omsorgsdage og seniordage at der bør gives flere dage end dem der er der nu. Feks 4 dage pr barn. Og 8 seniordage pr år.</p> <p>Rigtig lønforhøjelse, der faktisk kan mærkes og ikke bare føles som latterliggørelse / hån.</p>

Fitekstbesvarelser om et fleksibelt arbejdsliv

<p>Barns 1. sygedag skal være en ret, så hellere undvære muligheden for 2. sygedag som den er nu.</p> <p>Tilgodese sygeplejerskerne ansat i kommunerne som yder en kæmpe indsats med mange nye opgaveglidninger og kompetencer i det nære sundhedsvæsen - de er en ofte overset og glemt arbejds mængde.</p> <p>Grundlønnen skal op for alle.</p> <p>Pensionsindbetaling skal forbedres i et overvejende kvinde domineret fag.</p> <p>En bedre seniorordning for at flest muligt bliver på arbejdsmarkedet</p> <p>Omsorgsdage til alle</p> <p>Et arbejdsliv der er til at holde til på sigt.</p> <p>En ledelse der tænker andet end drift.</p> <p>Flere seniordage så vi rent faktisk kan holde til at arbejde til vi når pensionsalderen</p> <p>Jeg synes der skal forhandles en bedre seniorordning for sygeplejersker</p>
--

bedre senior ordninger der er ringe for sygeplejersker sammenlignet med andre faggrupper.
senior omsorgsdage til os der passer gamle forældre
Ville gerne at man kunne kende sin vagtplan 8 uger istedet for 4 uger.
Jeg er så træt af at skulle arbejde hver anden weekend og jul - nytår -påske og pinse og alle andre helligdage. Dette burde kompenseres meget bedre eller ses på en ordning så vi ikke skal bytte rundt, når vi ikke kan få fri, som skolelærerne fx.
Mere frihed, fx flere feriedage, kortere arbejdstid på fuldtid
Seniordage skal ikke gradueres efter ansættelses brøk men være lige som omsorgsdage.
Det giver noget værre rod.
Weekenden burde starte fredag kl. 18 og slutte mandag morgen kl. 7
Senior fastholdelse
Støtte til at bevare dag tid i ambulatorium. Ellers må jeg fravælge sygeplejen
Der savnes flere overenskomsttaler vedr. senior-forhold. Eks. flere seniordage, frihed for aften-/nattevagter, mulighed for ansættelse på færre timer (hvis ønsket...)
Bedre mulighed for flexibel arbejdstid.
Jeg er senior. Der skal arbejdes på gode seniorløsninger ellers holder vi op. Tror ikke på højere løn før der bliver ligelønnen samfundet, men så arbejd på at genetillæg stiger meget mere. Det anerkendes jo at vi har genearbejdstid. Så må det anerkendes betydeligt mere
Det bør ikke være muligt at tvinge nogen i aften-/nattevagter
Mere fleksibel vagtplanlægning i f.t.h. den ansattes ønsker. Alle behøver ikke, at have lige stor vagtbelastning. Vi er forskellige steder i livet og har forskellige behov.
Mange ledelser mener, at alle skal have samme vagtbelastning.
Sygeplejersker der har taget en kandidat eller lign. skal bruge de kompetancer de har opnået og ikke være så stor del af driften som de er i dag.
Jeg synes I rammer helt
Ved siden af, når I vil se på, hvad et fleksibelt arbejdsliv indebærer.
Det er fylder hos mig og mine kollegaer netop nu, er at i region Syddanmark er ved at fjerne alt hvad der hedder fleksibilitet og vi får
Sågar afvide at det er noget fagforening bakker
Op om. I min situation handler det om at man vil vagtudynde og at jeg er i en stilling hvor vi arbejder ambulantly i dagtiden i hverdage. Vi arbejder med lungekræft udredning og er her (eller var 16 sygeplejersker, da 2 allerede nu har sagt op). Vi ser os alle
Om efter nye stillinger - dette være sig i praksis eller privat eller helt ude af sygeplejen da det der fylder i vores arbejdsliv er at have fri i weekenderne og arbejde i dagtid, det er netop derfor vi har valgt det arbejde vi har, selvom lønnen er helt ad helvedes til når der ingen tillæg er at hente. Men det passer familiemæssigt og temperaments mæssigt. Vi er stolte at vores arbejde og har en af de bedste kræftpakker i landet hvilket nu, med DSR's opbakning, er ved at blive sprængt i tusinde stykker. Vi er bestemt til at skulle arbejde på
Medicinsk sengeafdeling, hvor de fleste af os absolut ingen erfaring har. Kvaliteten og

<p>Patientsikkerheden er i fare og ventetiderne på vej til ikke at blive Overholdt, med DSR som vidne. Hvis der skal vagtudtynding over hele</p> <p>Landet i alle regioner indenfor alle Specialer kommer antallet at folk som kan se sig have en fremtid i sygeplejen til at falde endnu</p> <p>Mere, for der kommer ikke til at være</p> <p>Plads til den enlige mor, den med ondt i ryggen eller mig, som blev ramt af stress på en sengeafdeling og</p> <p>Som</p> <p>I stedet kan holde til en ambulant stilling på 37 timer.</p> <p>Jeg er rystet over at DSR bakker denne forandring op og medvirker til at flere søger væk fra regionerne. Der er flere ældre i vores gruppe i kræftudredning og de ser sig nødsaget til at gå på efterløn/pension, da det er så langt tid siden de har været i</p> <p>Plejen og dermed ikke føler de kan varetage dette. Vi er specialister på</p> <p>Vores område og søger alle væk. Det er grotesk for sygeplejen og for alle</p> <p>Vor patienter.</p>
<p>Større fokus på seniorer.</p>
<p>Højere ulempe tillæg/frihed for ulemper</p>
<p>Arbejdsvilkår/arbejds miljø fremfor lønstigning</p>
<p>Og selvfølgelig også et fleksibelt og holdbart arbejdsliv, i den grad</p>
<p>Jeg arbejder i et psykiatrisk ambulatorie, hvor vi har meget travlt og gør en stor og vigtig indsats for at forebygge indlæggelse. Jeg tænker umiddelbart, at hvis man overvejer at inddrage os fra ambulatorierne til vagtdækning i sengeafsnittene, så har man misforstået hvilken forskel vi gør i det daglige arbejde. Det vil være et udtryk for manglende anerkendelse, som der ikke er meget af i forvejen. I så fald forventer jeg at forlade sygeplejefaget.</p>
<p>Hvis man ønsker at fastholde de erfarne og specialiserede sygeplejersker, kan en tidligere seniorordning eller nedsat tid være med til at gøre det attraktivt at blive i jobbet. Har altid arbejdet fuld tid, men kan ikke blive ved.</p>
<p>Derudover har man midt i livet brug for omsorgsdage til at hjælpe sine gamle forældre og kronisk syge voksne børn. Det er ikke kun småbørnsforældre, der har private omsorgsforpligtelser.</p>
<p>For mig er det vigtigt, at min arbejdsgiver ikke kan flytte rundt med mig som en ludobrik, som sygeplejerskerne f.eks. blev ifbm corona, og som de lige nu bliver ifbm vagtudtynding. Det betyder noget for mig, at jeg selv har indflydelse på hvor og hvornår jeg vil arbejde, og at det respekteres af min arbejdsgiver.</p>
<p>Bedre forhold for ældre medarbejdere - for at kunne blive ved med at arbejde, som forventet i fht. Pensionsalder</p>
<p>Jeg synes, at det skal prioriteres, at holde på de lidt ældre sygeplejersker. Der er ikke mange goder i faget, for dem, der er lidt oppe i årene. Vi har mange vagter. Jeg er træt af, at jeg skal bruge mine stregtimer på at gå i nattevagt. Det burde være frihed i hht overenskomst, den dag hvor man starter nattevagt, hvis man er ansat i blandede vagter.</p>

<p>Det vil være dejligt, hvis nyuddannede spl kunne være udenfor normeringen den første måned eller to, men når der mangler personale, er det ikke muligt.</p>
<p>Fokus på at fastholde ældre medarbejdere.</p>
<p>Flere omsorgsdage pr barn</p> <p>Generelt bedre løn, da jeg overvejer at finde andet erhverv end sygeplejerske pga det store ansvar og den dårlige løn</p> <p>Lønnen bør som minimum være på niveau med lærerne og egentlig mere</p> <p>Bedre løntillæg til sygeplejersker der har erfaring over 10 år</p> <p>Bedre løn til sengeafsnitssygeplejersker der har 2 holds skift</p> <p>Bedre arbejdsvilkår</p> <p>Bedre pension</p>
<p>Bedre normeringer, så man kan få mere end tre ugers ferie med sin familie om året</p> <p>Frivillig vagtudtyndning, så der er plads til dem der ikke kan deltage i vagtarbejde af helbreds- eller familieårsager</p>
<p>Bedre senior ordninger.</p>
<p>Afskaffelse af ludobrikkulturen</p> <p>-eller det skal koste dobbelt løn at flytte en medarbejder</p> <p>Løft og grundløn til de der ikke får personlige tillæg. -(eller hvis tillæggene er for små)</p> <p>Udfasning/ udligning af stedtillæg.</p> <p>(Det er ikke et argument, at det er dyrt at bo i byen. Man må have bil evt flere, hvor stedtillægget er mindst)</p>
<p>At kende sin arbejdsplan i mere end 4 uger frem</p>
<p>Seniordag som social og sundheds assistenter altså tidligere end vi får nuværende</p> <p>Løntillæg for at arbejde på 2 afd. F.ex ambulatoriet og senge afdelingen</p> <p>Omsorgsdag til ældre forældre til læge undersøgelse/indlæggelser og demens udredning. Osv .</p> <p>Gør det 100% arbejdsgiverbetalt at overholde 11 timers hviletid i forbindelse med ekstravagter</p> <p>Flere senior dage</p> <p>Seniorordninger, vi skal holde længere og længere på arbejdsmarkedet.</p>

Fokus på seniore. Mere betalt frihed på årsbasis. Fordele ved vagtplanlægning. Det vil holde flere på arbejde i længere tid.

Det bør ikke være muligt for arbejdsgiveren at inddrage den faste afspadsring, når man har aftalen om at være ansat på 37 timer og afspadsere ned til 32 timer.

Weekendvagt tillæg skal begynde fra fredag kl 15 og være indtil mandag morgen kl 7. Så det ikke er muligt at have en 15-23 vagt om fredag i den weekend man har fri.

Mulighed for 3 ugers sammenhængende sommerferie i højsæson.

Lønstigning efter 4 år i regioner i stedet for efter 8 år.

Man skal ikke bruge folk fra ambulatorierne til at dække weekendvagter og helligdage på andre afdelinger. Der er en grund til man vælger at arbejde et sted uden weekend- og helligdagsvagter. Det skal være frivilligt og man skal kunne opsigte den igen.

Man skal kunne kende sin vagtplan minimum 8 uger frem og er der lagt afspadsring skal det heller ikke kunne ændres.

Udbyde FEA vagter eller bonus til dem der tager:

Aften/ nattevagt d. 24 dec

Dagvagt d. 25 dec

Aften/ Nattevagt d. 31 Dec Dagvagt 1 Jan.

Så kunne det være flere ville melde sig frivilligt til disse også kunne vi andre blive fri for dem.

Uden for ok24 rammen meeeen...

Kæmp for Fleksjobvilkår for os under fleksjob ordningen fra før 2013.

Vi er "stavnsbundne" i nuværende job/arbejdsplads, medmindre vi accepterer en stor lønnedgang i den nye fleksjob ordning.

Forventning om bedre råderet over afspadsring. Både en mulighed for indflydelse omkring hvor det placeres, men i endnu højere grad, at det ikke kan inddrages med kun 4 dages varsel. Det skal være som med alt andet, at det ikke kan ændres 4 uger før.

Et godt arbejdsmiljø, så man kan holde til sit arbejde i mange år og en løn, som afspejler, at samfundet værdsætter sygeplejerskers arbejde

<p>Aller vigtigst for mig er at regeringer ikke kan diktere hvordan jeg skal arbejde. Jeg har valgt kun at arbejde dagvagt og det skal politikerne ikke bland dig i. Tror at hvis vi kunne få et stort løn løft til de der tager vagter kunne det blive mere attraktiv. Så lad dem få lønløftet og lad os der ønsker kun dagvagter tjene det mindre men lad os selv bestemme.</p>
<p>Flere må arbejde mere end 30 timer. Gerne 37.</p>
<p>Flere ud af kontorerne.</p>
<p>Færre i udviklingsstillinger i den enkelte enhed.</p>
<p>Bedre arbejdsforhold for seniorer, en på 60 kan ikke fysisk følge med en på 30.</p>
<p>Mulighed for at der tages hensyn til evt skavanker fx i form af fleksibel vagtplanlægning.</p>
<p>Flere seniordage, bedre pension.</p>
<p>Jeg er 59 år - har været med da vi havde et sundhedsvæsen, vi kunne være stolte af. Jeg er SÅ påvirket af hvordan det ser ud nu (ked af det). Ved slet ikke om jeg kan holde til jeg går på efterløn. Jeg håber I vil forsøge at gøre noget godt for mig "det grå guld". Jeg drømmer om at arbejde 9-17 som brandslukker/supervisor/adm af medicin - men ingen faste pt "kun" hjælpe de unge/gå til hånde for dem -> de vil profitere af min nærhed og erfaring og jeg kunne slippe for alt for megen dokumentation. OG være hjemme om aftenen. Jeg har været i av siden 1988 mest på intensiv, nu gennem 1 år på en tung hjertemedicinsk afdeling.</p>
<p>kh Dorthe</p>
<p>Bedre forhold for ældre sygeplejersker i regionen, så det bliver mere attraktivt at blive på arbejdsmarkedet eksempelvis flere seniordage på et år. Lønløft til basissygeplejersker.</p>
<p>Weekendtillæg fra fredag kl 15 til mandag kl 7</p>
<p>Når alt kommer til alt er det balancen mellem arb og privatliv som virkelig betyder noget. At du har energi til din familie når du kommer hjem og har passion på jobbet. Så mindre tid på arbejde, mere flexibilitet og den samme løn på mindre timer ..</p>
<p>Hele senior dage og ikke efter ansættelses brøk.</p>
<p>Bedre pension</p>
<p>Basisløn stigning på højde med sammenlignelige faggrupper</p>
<p>Flexibilitet, i min verden kan man ikke tvinge medarbejdere til "vagtudligning" (20 % af min arbejdstid i vagt, på anden afd). Derimod kan man sørge for nok hænder på de afd der er belastet af vagter, og en løn, der gør det attraktivt at være på en sådan afd.</p>
<p>Skabe rammer der gør, at senior medarbejder med, evt dårlig ryg/skulder eller andet, har mulighed for at bidrage med det de kan.</p>
<p>Anderkendelse, anderkendelse anderkendelse, det har vi ikke fået eller mærket i alt for lang tid, omsorg koster.</p>

<p>For mig er det vigtigste et godt arbejdsmiljø, hvor der ikke er for højt arbejdspress. Det har været med i andre overenskomster uden at det har udmøntet sig mindre arbejdspress og bedre arbejdsmiljø. Det kan ikke være rigtigt at så mange skal blive syge af deres arbejde.</p>
<p>Bedre seniorordninger, tidligere og flere fridage/seniordage</p>
<p>Større fokus på seniorers arbejdsmuligheder</p>
<p>Bedre arbejdsmiljø</p>
<p>Bedre seniorordninger</p>
<p>Bedre muligheder for at kunne beholde sit arbejde hvis arbejdsskade eller lign.</p>
<p>Bevar specialisterne og ikke generalisterne! Stop vagtudtynding, da det dræber specialisterne der er vigtige for patientsikkerheden!</p>
<p>Mulighed for at arbejde på deltid.</p>
<p>Mulighed for ambulatoriearbejde uden arbejde på sengeafdeling</p>
<p>Jeg mener omsorgsdage skal tilgå den enkelte og ikke om man har børn. Familie strukturen idag er mere flydende og vi har alle forældre der bliver ældre</p>
<p>jeg finder det lige så vigtigt at kigge på de arbejdsvilkår som vi som sygeplejersker er underlagt. hvorfor vælger så mange at forlade faget. hvorfor er der så få der vælger det til. løn og arbejdsvilkår er en stor del af svaret.</p>
<p>Fokus på senior ordninger som ikke medfører seniorerne fortsat skal dække vagter</p>
<p>Flere seniordage - politiet har f.eks. 1 seniordag om måneden når de er over 60 år</p>
<p>Mulighed for at undgå lange vagter 16 - 17 1/2 time når man er over 60 år</p>
<p>Ret til seniorordning efter medarbejderens ønske</p>
<p>Bedre seniorordning</p>
<p>Behov for fokus på at arbejdsliv og privatliv skal kunne gå op. Både i forhold til økonomi og arbejdstider. Rigtig mange kan ikke få arbejdslivet til at gå op med privatlivet/børn/institutioner/ferie osv. Alle er ansættelse i blandede vagter, selvom der stadig findes folk der gerne vil arbejde fast nat og fast aften. Dem som gerne vil dette søges der ikke efter. Selvom deres ønske om fast nat eller aften kan øge arbejdsglæden hos en anden, som har rigtig svært ved at arbejde nat/dag pga. familie/privatliv.</p>
<p>Derudover bør vi have krav på at kende vores plan og arbejde i mere end 4 uger frem og der bør fokuseres på reglerne for at blive indkaldt/omlagt osv., så vores arbejdsplaner overholdes.</p>
<p>Skal kende min vagtplan min. 6 uger frem.</p>
<p>Pension ved mer arbejde</p>
<p>Større honorering ved mistet fridag og tilkald</p>
<p>Lønstigning også ved 12 og 20 års anciennitet</p>
<p>Det kunne være dejligt, om det overenskomstmæssigt blev krævet at man kender sin arbejdsplan mere end de nuværende 4 uger - gerne 8 uger...</p>
<p>Gerne mere pensionsindbetaling fra arbejdsgiver..</p>
<p>Mulighed for flere seniordage tidligere end nu. Fx får pædagogerne 5 seniordage fra de er 58 år så vidt jeg ved.</p>
<p>Frivillighed (ingen pålagte vagter og ændringer i arbejdsforhold)</p>

Anbefal at man fjerner krav på sygehuse om at man SKAL have delestillinger mellem amb / forskning og sengeafdelinger.
Vi vælger ud fra interesse og vil ikke tvinges ud i andet. Det får mig til at "flygte" og jeg er ellers meget glad for min forskningsstilling, som kunne støtte ambulatoriefunktioner, men absolut ikke har sammenhæng til sengeafd.ptt !! Og er der ikke sammenhæng, får man mig ikke med. Todelt ledelse sucks !!!! Been there done that.
Til gengæld må man så fra politikersiden vælge om man vil prioritere forskning på danske sygehuse.
Vi har leveret i forhold til covidforskning, men de muligheder forsvinder, når der ikke kan ansættes, fordi man tvinges til todelt ansættelse.
Lønnen er egentlig ok. Men lønnen for mig, uddannet i julen 1994, er da lidt til grin i forhold til andre arbejdsgrupper, efter så mange år i arbejde. Altid arbejdet som sygeplejerske.
Lønforhandlinger på OUH er da at slå i en mur...Så lønstigninger og tillæg bliver nød til at være mere fastlagte...
Fagligheden skal tages alvorlig, bedre tid til omsorg og bedre normeringer!
Bedre normeringer og færre vagter

Fritekstbesvarelser om kompetenceudvikling

At alle skal have obligatorisk efteruddannelse / 5.år
At pensions-% sættes betydeligt op.
At der gives 10-14 seniordage fra fyldt 60 år
Jeg forventer til OK24 at der finanseres penge til kompetenceudvikling således alle sygeplejersker i psykiatrien skal uddannelse til special uddannelsen til psykiatri.
Ift kompetence udvikling har jeg svaret enig i det jeg arbejder i en klinik der tilbydes efteruddannelse gennem medicinal industrien, meget trist at dette er ved at blive ødelagt. Jeg syntes at man skal have fokus på de medarbejder der sidder i ambulatorier og er højt specialiseret i deres speciale., at de honoreres herfor. Det er medarbejder der ikke får vagttillæg hvorfor deres løn ikke svarer til de kompetencer
man har, det har ligeledes stor betydning for rekruttering til ambulatorierne. Fastholdelse af erfaren personale i ambulatorier og sengeafdelinger er ligeledes yderst vigtigt.
Når der foretages kompetence glidning såsom når sygeplejersker overtager læge arbejde som " smear prøve tagning" på Gynækologisk amb. skal der automatisk medfølge et kompetencetillæg.
Dette er desværre ikke tilfældet i dag på SVS Esbjerg Gynækologisk amb.
Når de erfarne gerne skal blive længere tid på arbejdsmarkedet og samtidigt være kompetente, kan jeg ikke forstå at ens anciennitet efter 10 år bortfalder, når man tager en specialuddannelse.
Så har man jo ikke lyst til at videreudanne sig!!!
Krav til uddannelse.
Alle får kompetencekort uden at have dem fordi de ofte udløser ekstra læn.
Jeg mener skal drøfte kompetenceudvikling til basispersonale grundigt, ofte tages det for givet, at er der sendt en mail ud med anvisninger så er alt godt. Der kommer mange nye opgaver ud i

kommunerne pt. Hvordan sikre vi at medarbejderne er godt klædt på til opgaverne . Ikke alt kan tilegnes på VAR
I kommunen har vi meget dårlige muligheder for kompetenceudvikling, for vi er for få, til at kunne bære det i driften. Den kommune jeg er ansat i har 1 uddannelse de vægter (borgernær sygepleje), men ellers er det umuligt at få en fuld diplom uddannelse. Som det er lige nu, kan jeg ikke engang få et modul i en diplom uddannelse, for driften kan ikke holde til at jeg er væk.
Krav om bedre uddannelse af Kredsbestyrelses medlemmer. Og Formandskabet. Inden de stiller op.
Anerkendelse af at DSR kun har meget lidt indflydelse på arbejdsmiljøet og arbejdsvilkår. Derfor Løn Løn og løn.
Fri Grundlovsdag .
Fri på grundlovsdagen
Fri i hht overenskomst Grundlovsdag.
At 1. maj giver ALLE ret til fri i hht overenskomst og ikke bare få en 0-dag i afdelinger/ambulatorier, som er helt lukket denne dag.
Bedre sikkerhed for, at arbejdsgiver ikke udøver tvang i forhold til at flytte rundt med medarbejdere.
Byt rundt på 1maj & grundlovsdag, så fri følger børnene.
Vi skal have fri grundlovsdag og ikke 1. Maj
En detalje: Jeg har set at sygeplejerske i Københavns Kommune har fri hele 1. maj og Grundlovsdag, hvor det i Reg Syd er halve fridage. Det vil jeg da også gerne have. Fridage er vigtige for at kunne holde længe.
Det giver mere mening at holde fri grundlovsdag fremfor 1. maj. Det er mere i harmoni med skoler, butikker og mange andre områder.
1 Hel fridag grundlovsdag og ikke en halv fridag 1 maj og grundlovsdag. Ønsker en ny helligdag som kan holdes nu hvor store bededag er væk. Vi får alligevel aldrig en halv fridag nogen af dagene og har man afspadsring nogen af dagene får man intet. Det kan forhandles bedre. Og ny regler for afspadsring hvor vi selv har retten til at bestemme hvornår den holdes og så skal det koste væsentlig mere at inddrage den.

Fritekstbesvarelser om øvrige

Jeg mener der er massiv mangel på veluddannede og dygtige ledere, mellemledere, direktører osv i det danske sundhedsvæsen.
Der mangler fælles retning og ordentlig anvendelse når man sidder i en magtposition. I mine øjne er det her man skal starte.
Samtidig er ufaglærte til kerneopgaverne mangel på kvalitet i et komplekst arbejde.
Jeg elskede mit arbejde for 10 år siden fordi vi var nok på arbejde, vi var veluddannede og vi blev lyttet til af ledelsen.

<p>Da vi blev for få, omplacerede sygeplejersker uden oplæring måtte træde til og ledelsen begyndte at fejle problemerne under gulvtæppet blev det et frygtelig arbejdsmiljø og personaleflugt blev en realitet.</p>
<p>Lønnen skal op og det skal den bare.</p>
<p>Som sundhedsplejerske er flere af spørgsmålene ikke relevante.</p>
<p>Det kunne være rart, at spørgsmålene var bredere, så det også kunne repræsentere sundhedsplejerskens ønsker.</p>
<p>At der udover løn også ses på det urimelige arbejdspress der er. Væsentlig for at kunne fastholde spl</p>
<p>At AMR får samme vilkår som TR</p>
<p>Ansvarlig udførelse af sygeplejefaglige opgaver så patienterne oplever tillid og tryghed og behandling iværksættes til tiden.</p>
<p>Opnormering så 1 sygeplejerske ikke har ansvaret for 12 - 14 patienter i aftenvagt og samtidig er koordinator og af og til har nye sygeplejersker med i oplæring</p>
<p>Nu må i komme ind i kampen både mht løn og ikke mindst arbejdsvilkår så vi kan fastholde medarbejderne. Der skal flere IKKE administrative kollegaer i sundhedsvæsenet og mindre tid ved computerne for den enkelte. Dokumentation er godt og nødvendigt, men det betyder ikke atMeget dokumentation gør arbejdet bedre.</p>
<p>Spørgsmålene om fleksibilitet er ikke relevante for mig, da jeg er selvtilrettelægger.</p>
<p>Lønnen skal stiges så det kan mærkes, og gerne højere pensions procent.</p>
<p>Det er meget vigtigt at have 2-3 konkrete ønsker/budskaber inden for det område der vælges at fokus på. Dette kunne f.eks. Være "pensionen skal gives på baggrund af alt fast løn og ikke kun grundløn"</p>
<p>Sidste gang var det ikke tydeligt nok og teamet "mere i løn" blev for bredt og det slog også fejl.</p>
<p>Bedre vilkår for den enkelte sygeplejerske.</p>
<p>fastholdelse af erfarne medarbejdere på sygehusene</p>
<p>løntillæg til arbejdsmiljøkoordinatorer, som TR og amr</p>
<p>Vi skal gribe ind nu hvis vores fag ikke skal udvandes ...</p>
<p>Mindre arbejdsbyrde. Arbejdsvilkår er meget stressfyldt. For mange opgaver - for lidt tid.</p>
<p>Er Sundhedsplejerske med faglig koordinator funktion. Jeg kæmper gerne for de (unge) der arbejder på sygehuset, men på faldende så dårligt spørgsmålene rammer os i primær sektoren</p>
<p>Italesættelse og etablering af bedre normeringer det har enormt betydning for et holdbart arbejdsliv</p>
<p>De vil man skal både arbejde i sengeafsnit og ambulatoriet når man ansættes i ambulatoriet. Vi er mange der har søgt væk fra sengeafsnit af forskellige årsager: psykisk hårdt, fysisk hårdt, passer ikke med familie livet, vil noget andet. Vi har selv fået det til at gå op, passer et arbejde fuld tid, ingen belastning af samfundet, men med det her bliver det hele sygeliggjort, man skal ha en diagnose eller en paragraf eller en forstående leder...før var det mig der sagde det her job kan jeg sagtens klare, men fremover vil man skulle gå tigger gang...de vil ha en type sygeplejersker...Dem der kan alt. De andre kande ikke bruge...også selvom der mangler sygeplejersker. Min vrede er stor!</p>
<p>Har ærlig talt ingen forventninger, det vi får er uforskammet og for mig er det ligegyldigt om jeg får 270kr ekstra om måneden, det er at gøre grin med os som faggruppe! Det er peanuts uden værdi og</p>

signalværdien er at sygeplejersker er dumme som bølgepap, for vi finder os i det og er ikke skarpe nok i praksis til at stille modkrav i form af nej tak til mer- og overarbejde, vejleder uden at få betaling herfor, etc.etc.

Så undvære jeg hellere!!

Sundhedskartellet er noget makværk, vi skal netop ikke forhandle løn med faggrupper, der på ingen måde er sammenlignelige for vores fag, sat på spidsen kan vi varetage mange af deres funktioner, det kan de ikke vores!

Jeg mangler stadig at se profiteringen af det samarbejde.

Forsvaret får nu 144 milliarder over 10 år, det er noget der ligner opførsel af 2 supersygehuset om året!,

De penge kan godt findes, generelt har vi en sund økonomi i Danmark og derfor kunne jeg godt have tårnhøje forventninger til OK24, men det har jeg ikke!

Jeg har desværre været i faget så mange år og set at det ikke nytter, vores ret til strejke er lig nul og giver intet, det er udsigtsløst og giver os ekstraregninger, der ikke engang modsvarer de få kroner vi allernådigst får.

Alt under 10000 på grundlønnen er uinteressant, det er meget, men bliver formentlig den eneste ordentlige stigning de næste 100 år!!!

Havde jeg vidst, hvad jeg ved idag, var jeg aldrig blevet sygeplejerske, det er usselt betalt, tårnhøje krav til faglighed, udholdenhed, skarphed, robusthed, hurtighed, fleksibilitet, omstillingsparathed.

Jeg anbefaler ikke faget til nogen længere.

Sundhedsplejen må ikke glemmes. Som sundhedsplejerske skal jeg være meget omstillingsparat og tage mange forskellige indtryk ind og agerer selvstændigt ude i hjemmene. Vi har en vigtig rolle ind i tidlig indsats og gør en stor indsats i relationsdannelse. Derfor håber jeg på generel lønstigning for os.

At der bliver gjort noget for ældre sygeplejersker, der gerne vil være på arbejdsmarked

Bedre mulighed for holdbare senior aftaler, så vi kan holde senior sygeplejerskene på arbejds markedet længst muligt

En bedre løsning ift. når man har barn syg der er under 12 år - ikke alle har bedsteforældre der kan hjælpe

Jeg vil faktisk hellere have en kollega mere end mere i løn. Det handler mere om vilkår end kun lønnen.

Jeg synes klart at DSR har fejlet mhp til pension til sygeplejerske. Vi er dårligere stillet end andre gruppe ex fysioterapeuter..

Synes også vi har for få seniordage.

Hvis vi skal få flere til at søge ind til sygeplejerske faget skal vi sørge for ordentlige arbejdsmiljø med flere på arbejde på sengeafdelingerne . Og basis løn skal hæves .

At der også bliver kigget på bemanning og arbejdsmiljø

At ansatte i ambulatorier ikke tvinges til at arbejde på sengeafsnit

Jeg synes det er en falliterklæring at OK21 ikke engang er på plads, specielt angående grundlønnen og så kører I/DSR bare videre med OK24, som om at der måske/måske ikke kommer en løsning hen ad vejen.

Det er bare ikke godt nok.

Jeg har ikke kunnet få noget kompetenceudvikling, gennem uddannelser, tænker det er fordi jeg er på et bosted, hvor der kun gives til pædagoger og SSA, via deres overenskomster.

Sygeplejersker halter mere og mere bagud.

Jeg har virkelig svært ved at finde min hylde i dette hierarki/system.

Jeg er begyndt at søge væk, netop fordi der absolut intet sker, der er mange fine ord, beskrivelser osv. men alt nytter intet uden handling og gennemslagskraft.

Som sygeplejerske på et bosted, må jeg konstatere, at det desværre er SSA der modtager flere tillægs fordele i lønpakken samt muligheden for kompetenceudvikling.

Dsr skal steppe op hvis det er ønsket at have en stærk og solidarisk fagforening. Jeg ved godt det er et hårdt slid med især regionerne men det er har vi er mange som er ansat og yder et kæmpe stort bidrag til velfærdsstaten og befolkningen som helhed. Det skal selvfølgelig honoreres. Og hvorfor er markedsvilkår

Ikke gældende for sygeplejersker når det er i vores favør?? Jeg melder mig ud af DSR hvis ikke resultatet denne gang rammer Bulls Eye. Det er jeres sidste chance for at vise DSRs eksistensberettigelse. Vi medlemmer har forsøgt at være støttende men når DSR ikke inddrager os og sætter 100.000 medlemmer

I bevægelse så mister vi alle momentum og solidarisk vilje. En fagforening er ikke kun fordi svageste, for de som bliver moppet eller skadet på jobbet. Det er først og fremmest en organisation der skal søge magt og agt på baggrund af den massive vægt og nødvendighed der er for folk som os. Både basis og specialeuddannede. Nye og erfarne. Sæt igang. God kamp

Det vigtigste er at få uddannet flere nye sygepl . At det gøres attraktivt at være spl.

Løn til at lokke men det vigtigste for mig er flere kompetente kollegaer.

Jeg har et håb om at der kommer en masse fokus på hvor vigtig sygeplejefaget er ift. Patientsikkerheden. Vores fineste opgave er at beskytte, hjælpe og varetage det som er bedst for den enkelte patient. Og som det ser ud i dag, er det patienterne der er de største tabere. Vi som sygeplejersker er forpligtet til at ude bedste mulig behandling/pleje til hvert enkelt pt. Og der sker ikke i dag. Er det sådan vi ønsker det skal være.

Så fokus på at vi som sygeplejersker kæmper for patienterne.

Jo bedre behandling/pleje, jo billigere er det også for samfundet i længden.
Afskaf aftaler om 8 timers søndagsarbejde der udmønter 4 timers afspadsering ! Bedre aftaler for arbejde, hvor andre holder fri!
Jeg henviser foreningen "Danske Anæstesisygeplejersker". De har fremsendt ønsker til OK 24, som jeg bakker fuldt op om.
De repræsenterer 80% af de danske anæ.sygeplejersker.
Det er på tide, at DSR lytter!!
Seriøs tilgang til forhandlinger fra DSR og bedre føling med medlemmers holdning end ved seneste OK
Har i øjeblikket ambulatorie arbejde men der er varslet vagtarbejde pga vagtudtynding. Overvejer at forlade faget for at passe på privatlivet.
Hvis vi tvinges i vagter melder jeg fra
Jeg ønsker at der sættes mere fokus på anerkendelse fra arbejdsgiver i det daglige. Jeg har været færdig i 22 år. Og tror ikke jeg de sidste 10 år har fået ros for det jeg gør. Det kan man godt miste motivationen på.
INGEN strejke - så ender det med en udmeldelse
At der bliver lukket ned for at vi skal have delestillinger mellem sengeafdelinger som intet har med vores daglige arbejde i ambulatorierne at gøre. Weekendvagter eller i det hele taget dele stillinger smadre vores ellers velfungerende ambulatorie og det ellers MEGET gode arbejdsmiljø. STOP DET NU ellers går det galt. En sygeplejerske er ikke bare en sygeplejerske man kan flytte rundt som det ellers behager ledelsen eller politikerne.
Jeg håber på at DSR, bliver mere synlig, sparker mere røv, så at sige, DSR bliver nød til at ændre den måde man forhandler på, for det har DSR gjort i så mange år nu og det hjælper ikke noget. DSR virker som en svag fagforening, DSR bliver ikke taget alvorlig af resten af forhandlingsparterne, DSR virker svag, DSR skal til at ændre deres strategi og blive mere hardcore. Ellers mister vi for mange medlemmer, DSR skal være tidsvarende og komme frem til det år vi er i nemlig 2023 og ikke 1904.
Sundhedsforsikring
at vi får fokus på hvilket fantastisk fag det er mhp at tiltrække ny studerende og fastholde gamle
Ledelse på sygeplejen i alle organisationer. Er selv ansat på bosted hvor ledelses teamet er pædagogisk uddannet og derfor ikke er bekendt med sundhedsloven og kompetenceudvikling på området
Lønstrukturkomiteen og regeringen skal fremlægge sygeplejerskers grundløn og ikke løn med ulempe tillæg! Det er ikke fair! Jeg er amb.sygeplejerske og får 'lorteløn'. Jeg har dårlige arme/nerveskade og kan ikke være i sengeafd. Min veninde der er skolelærer tjener 8.000 kr mere end mig og hun er primært på skolebiblioteket. Håber DSR kræver at det er grundlønnen der kigges på! Hjælp os nu med at råbe op og skabe lighed og retfærdighed!
Vi glemmer helt at få skaffet os i det private en sundhedsforsikring gennem arbejdet. Jeg har lige haft en sygdoms periode og kan bare se alt den hjælp som min mand gennem hans job i det private kunne få hvis det var ham og ikke mig der var syg.
Man skal i det offentlige ikke være så bange for at gå folk på klingen og kræve at de rent faktisk udfylder deres arbejde. Stort fravær og gentagne klager fra medarbejdere over vanskeligt samarbejde, skal tages seriøst af lederne. At skulle arbejde dobbelt fordi en enkelt medarbejder skulker fra sine pligter, slider mere end lav løn.
Så meget som muligt åbent kommunikation fra DSR omkring forhandlingerne til medlemmerne
Særligt til lokal TR når der forventes de klæder medlemmer på tol OK24

Karriereveje, fx forskning - hvordan sikrer man lige karriereveje for faggrupperne. Fx læger sammenlignet m sygeplejersker
At vi som minimum får en aftale, der svarer til aftalen på det private område
Pension
Gode fleksible arbejdsforhold som + 62
Drop det alt for store fokus på løn alene. Det er så jammerligt at det skal fylde alt i en overenskomst
Det gode arbejdsliv på tværs af livsfaser er vigtigt
Vi skal have en balance mellem at der skal forhandles mere i løn og vi skal have flere kollegaer. Bliver vi "for dyre" får vi færre kollegaer
Hvis jeg skal kunne have lyst til at arbejde efter jeg går på efterløn, så skal der helt andre vilkår til. min efterløn er blevet så forringet, og jeg vil få så ringe en betaling for at arbejde, at jeg vil få mere ud af at gøre rent sort! Det fastholder ikke erfarne arbejdskraft
Undgå for enhver pris, at vi skal i strejke igen!
Jeg sidder i en stilling som stedfortræder for funktionsleder i Region Syddanmark - dvs. uden formelt ledelsesansvar, men med klinisk ansvar. Jeg får en god løn i kraft af forhåndsftale og funktionstillæg. Forhåndsftalen med region syddanmark ift. spl. med kandidat/masterudd. bør udbredes til hele landet, såfremt det kan retfærdiggøres, at sygeplejersken bruger sin kandidat fx. i en specialiststilling i afdelingen eller som i mit tilfælde, som kvalitetsansvarlig og ansvarlig for implementering.
Jeg har opnået en bedre løn via denne aftale (og en hel del funktionstillæg) end hvis jeg blev indplaceret på alm. A-skala. Lige bortset fra pensionen.
Jeg kunne også godt tænke mig, at der kigges på, om der kunne forhandles om en højere pension til os med akademisk uddannelse ansat i basisstillinger evt. fordelt efter anciennitet.
Jeg forestiller mig det sådan her:
Jeg følger den alm. lønramme for basisspl og får derfor først lønstigning efter 8 år. Så kunne man efter 4 år få en forhøjelse af pensionsprocenten (som akademisk og/eller specialspl), mens man venter på 8 års lønstigningen.
Vi ønsker os flere specialiserede spl. og folk med kandidat i klinikken, så skal der også være en gulerod. Min "gulerod" er mulighed for at få videreuddannelse der kvalificerer til ledelse, men hvis man ikke har denne interesse, så er der ikke meget at komme efter som specialist.
Jeg ønsker mere fokus på sundhedsplejerskernes profession og faglighed.
Åbne diskussionen om normeringer.
Alle tiltag om bedre arbejdsmiljø er velkomne, imidlertid er betingelsen at det kan praktiseres ved at vi er nok på arbejde.
Jeg synes det er fint med seniorordninger, men hvis personalet ikke er der er det bare falske løfter.
husk, at en del sygeplejersker ikke har børn. For der skal ikke kun arbejdes for bedre vilkår for sygeplejersker med børn, men også os andre.
Jeg forventer, at dem der repræsenterer mit fag ved OK24 lægger fløjlshandskerne og tør banke i bordet. Vores sundhedsvæsen er i knæ og vi bliver nødt til at presse på, for at gøre opmærksom på,

<p>at det er en langsom men sikkert synkende skude, hvis ikke regionerne presser videre opad i det politiske system.</p>
<p>Jeg har været sygeplejerske i 40 år. Har oplevet en utrolig pres i arbejdslivet for mine kolleger på medicinske afdelinger, FAM etc. Der er for få på arb. Det giver et pres, folk holder ikke til det, sygemelder sig, presset stiger på dem der er tilbage, opsigelser. Sundhedsvæsenet bliver sygt. Vi bliver så fokuseret på at behandle og udskrive, at vi ikke ser mennesket. Ud af butikken, plads til en ny patient, elendig sygepleje. Det bliver det nye normale. At have halsbrækkende travlt.</p> <p>Vi orker ikke at udføre så dårlig sygepleje- det var aldrig intentionen.</p> <p>Vi skal være ordentlige overfor patienterne, og sundhedsvæsenet skal være ordentlig overfor personalet. Flere på job, bedre oplæring til nyt personale, en løn så det kan betale sig at læse til sygeplejerske når man fx er SOSA.</p>
<p>At der kommer fokus på fastholdelse af alle sygeplejersker i det offentlige.</p> <p>At man ikke ødelægger fungerende arbejdspladser i umulige forsøg på at skaffe bedre forhold de steder det ikke fungerer (vagt udtynding, folk rejser og så mangler der også nogle der)</p>
<p>Jeg kunne tænke mig at få mere ansvar og flere rettigheder i psykiatrien. Jeg arb i ambulantspsykiatrien, og kunne tænke mig rammeordinationer og kunne tænke mig også at kunne stille nogle diagnoser (på en eller anden måde).</p> <p>Det er irriterende at være "specialist" på nogle områder, og så kommer akademikerkollegaer og går, og vender op og ned på forløb og diagnoser, selv om jeg er specialisten og de ingen erfaring har på området.</p> <p>Jeg synes loven burde laves om på nogle områder, med nogle dispensationsmuligheder.</p> <p>Jeg kvitterer gerne med nemid for mine beslutninger.</p> <p>Og jeg er selvfølgelig ikke læge, og det giver nogle begrænsninger.</p> <p>Jeg vil gerne arbejde tværfagligt, og drøfte. Men indenfor mit specialeområde kunne jeg tænke mig at have mere medbestemmelsesret.</p>
<p>Jeg har en forventning om at vi igen igen bliver set på som de forkælede sygeplejersker der taler deres fag ned. At folk ikke kan se at vi faktisk gør det stik modsatte. At lønkomiteen ikke bliver til vores fordel. At medierne ikke belyser vores side optimalt og at vi får meget lidt taletid.</p> <p>Jeg har en forhåbning om at blive taget alvorlig. At politikerne anerkender at det ved en EU domstol er vedtaget at ulempe tillæg ikke skal medregnes når der skal sammenlignes grundløn. At vi sygeplejersker bliver anerkendt for at tage vores job, vores ansvar og vores autorisation alvorligt.</p>
<p>Forbedring af den øverste ledelse. At den øverste ledelse ser individuelt på den enkelte medarbejders behov, ønsker i arbejdslivet.</p> <p>At ledelsesstillinger betales mindre og der slettes nogle af dem, for så at bruge pengene til flere medarbejdere på gulvet og bedre løn.</p> <p>Alle emnerne er utrolig vigtige, og derfor er det svært at vælge. Krydser fingre for, at der sker noget denne gang.</p>

God "kamp". Der er fuld opbakning herfra.

Jeg finder ikke, at der er overensstemmelse mellem ansvar og uddannelse - forstået således, at jeg synes, at jeg som sygeplejerske skal tage et stort ansvar for sygeplejen - men lønmæssigt kan jeg finde tværfaglige kolleger (læs: SSA'er), som får mere i løn end sygeplejersker. Og generelt i min kommune er det nemmere at komme i betragtning til lokale lønmidler som SSA end som sygeplejerske!

Der er behov for meget bedre vilkår for kliniske vejledere i forhold til uddannelse af sygeplejestuderende. Som klinisk vejleder bør man IKKE være en del af driften, for det ender altid med, at stort set al tiden går til driften og ikke de studerende. Det er virkelig et problem. Det at uddanne sygeplejestuderende bør vægtes meget højere og have meget større fokus.

Jeg har som kursist i anæstesi mødt en ufaglært depotmedarbejder der kører varer på plads.

Jeg havde 5 års erfaring og var fortsat på min snollede grundløn på 25.000,-... han tjente omkring 22-23.000,- om måneden.

Han havde intet patientansvar. Jeg terpede 10 timer om ugen og arbejdede 37 timer med tæt patientkontakt med at varetage livet hos andre som var det mine egne pårørende.

Jeg gik fra et job med tillæg for weekender og om aften og nat og mistede ca. 200.000,- ved at være kursist i dagtid. Det er mange penge..

og lige nu er jeg 800.000,- 1.5 mill. bagud i fht. andre offentligt ansatte.. særligt mænd, alene ved mine 13 år i faget.. fordi vi fortsat bliver underbetalt i fht til mænd.

Vi skal netop honoreres for at tage vagter på skæve tidspunkter, men det viser jo med al tydelighed at det kun er der vi overhovedet kan overleve på en sygeplejerske løn. Det er ved at knokle røven ud af bukserne og afskrive et normalt familie liv. Det er skammeligt.

Dette er hverken et udtryk for at DSR er skyldig eller politikerne.. for det er et produkt af vores samfund og som sådan viser det jo tydeligt at vi som kvinder ikke værdsættes og anerkendes som mænd. Simple fact. Og jeg er træt af det.

Autorisation som sygeplejergeneringen indeholder skal fremhæves - med det ansvar, omhu og samvittighed, tavshedspligt og forpligtigelse - som en autorisation fordrer.

Sygeplejefaget / sygeplejefagligheden kan ikke sammenlignes med ikke autorisations - krævende hvern.

Bedre arbejdsvilkår - flere ansatte, mindre travlt.

løn stigning har ingen betydning

Jeg har en forventning om at DSR støtter op og går med os hele vejen.

Man skal huske alle os ude i primærsektoren. Vi er en ligeså stor del af sundhedsvæsnet, men bliver sjældent nævnt af DSR i medierne. Der tales om operationer og intet andet- sundhedsvæsnet er meget mere end det.

Opgaveglidning fra region til kommune og praktiserende læger/lægevagt til kommune- uden ekstra midler.

Punkt 4: 11:50-12:00 Dato for kredsens generalforsamling 2024

Indstilling

at KB godkender, at Kreds Syddanmarks generalforsamling 2024 afholdes tirsdag den 8 eller onsdag den 9 oktober 2024

Baggrund

Kredsen afholder generalforsamling hvert andet år inden for oktober måned (jf. Lovenes §18 stk. 1).

Sagsfremstilling

KB fastlægger to mulige datoer for kredsens generalforsamling 2024, og den endelige fastlæggelse vil ske administrativt - herunder under hensyntagen til afholdelsesstedet.

Proces på mødet

Kredsformanden præsenterer punktet.

Det videre forløb

Der arbejdes videre med fastlæggelse af endelig dato ud fra KBs beslutning

Punkt 5: 12:30-12:40 Ringeaften den 2. og 3. oktober 2023

Indstilling

at KB beslutter, hvem fra bestyrelsen der deltager i Ringeaftenerne den 2. og 3. oktober

Baggrund

Den politiske ledelse og en mindre gruppe KB'ere ringer to gange årligt (ad to omgange) til nyuddannede sygeplejersker og eller 10-års jubilarer. Det sker i tidsrummet kl. 16.00-20.00 (senerest). Ringeaftenerne foregår på Kredskontoret, Vejlevej 121, 7000 Fredericia.

Formålet med opkaldet er dels at ønske tillykke, men også at høre hvordan de oplever det første job, overgangen og introduktionen til jobbet, deres forventninger til DSR som organisation, kredsens tilbud og generelt hvordan det går på job-fronten. Naturligvis tilpasses spørgsmålene til 10-års jubilarerne.

Erfaringen er, at det er en god måde at komme tættere på medlemmerne, og høre hvad der optager dem 1:1.

Sagsfremstilling

KB kan byde ind på de to ringeaftener mandag den 2. oktober og tirsdag den 3. oktober i tidsrummet 16-20. Der vil være let forplejning på aftenen.

Der er fem bestyrelsesmedlemmer, der kan deltage hver aften.

Proces på mødet

Kredsformanden præsenterer punktet og KB kan melde ind.

Det videre forløb

Ringeaftenerne afholdes, og deltagerne får information, når vi er tættere på.

Punkt 6: 12:40-13:50 HB-møde den 30. og 31. august 2023

Indstilling

at KB drøfter HB-dagsordenen til HB-møde den 30. og 31. august 2023

Baggrund

KB-møde afholdes som hovedregl umiddelbart inden et HB-møde. Det giver mulighed for at KB kan drøfte HB dagsordenen.

Kredsformanden har forud for KB-mødet lavet et notat, hvor særlige interessepunkter fra HB-materialet fremhæves.

Sagsfremstilling

Kredsformandens notat vil sammen med HB-dagsordenen danne baggrund for KBs samlede drøftelse.

Vi kender endnu ikke HB-dagsordenen, men det er forventningen, at der vil være et særligt behov for at drøfte økonomi. Dele af dagsordene kan blive behandlet som lukkede punkter.

Nyere HB-dagsordener er endnu ikke tilgængelig på den nye hjemmeside. Det er forventningen, at de vil være det denne uge. Alternativt ser vi på andre muligheder, så I har dagsordenen inden mødet.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet med udgangspunkt i notatet og KB drøfter.

Det videre forløb

Kredsformanden og 1. kreds næstforpersonen deltager i HB-mødet.

Bilag

Eftersendes: Kredsformandens notat om HB-mødet den 30. og 31. august 2023.

Punkt 7: 13:50-14:10 Folkemøde 2023 og 2024

Indstilling

at de der deltog i folkemødet deler særlige oplevelser derfra med det øvrige KB
at KB evaluerer folkemødet 2023.

at KB drøfter interessen for at deltage i Folkemødet 2024 - både som bestyrelse, med medlemsbus og på anden vis

Baggrund

11 bestyrelsesmedlemmer deltog i årets folkemøde.

Sagsfremstilling

Der vil under dette punkt være et rum til, at de der deltog, kan dele oplevelser derfra og at de der ikke deltog, kan spørge ind til folkemødet.

Derudover søger punktet at evaluere årets deltagelse samt drøfte muligheder for 2024.

Overvejelser om 2024 er selvfølgelig med forbehold for ændringer fra Folkemødets eller fra DSRs side.

Såfremt kredsen deltager næste år, vil deltagelsen blive dagsordenssat tidligere end i år med henblik på at kunne arrangere samkørsel og sikre sig færgebilletter med flest mulige afgange at vælge imellem.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet og bestyrelsen drøfter.

Det videre forløb

Betragtningerne tages med i det videre arbejde.

Punkt 8: 14:25-14:35 Valg til forperson i Dansk Sygeplejeråd

Indstilling

at KB orienteres om Dansk Sygeplejeråds valgproces.

Baggrund

Da formand Grete Christensen har meddelt, at hun ikke ønsker at være formand efter 1. oktober, pågår der nu en proces med at finde en ny forperson.

Sagsfremstilling

Kredsen er selv værter for et fysisk valgmøde - forventeligt den 13. september. Aftenen var oprindeligt planlagt til at indeholde en virtuel politisk talk, men behovet for en dato til et valgmøde har medført denne ændring.

Proces på mødet

Kredsformanden orienterer.

Det videre forløb

Med udgangen af september planlægges der med at være fundet en ny forperson for Dansk Sygeplejeråd.

Punkt 9: 14:35-14:45 Orientering om aftale - Vagtordning

Indstilling

at KB tager orienteringen til efterretning

Baggrund

Bestyrelsen har før sommer fået information om, at kredsen har indgået en regional aftale om den regionale vagtordning i Region Syddanmark.

Sagsfremstilling

Aftalen er nu sat i drift med de opstartsudfordringer det kan give. I skrivende stund kan vi se, at der er lavet 10 tilknytningsaftaler med nye sygeplejersker, der primært kommer fra OUH. Særligt i psykiatrien er der en drøftelse af anvendelse af den regionale vagtordning fremfor brugen af FEA. Den tolkning, der er beskrevet i aftalen og fremført under forhandlingerne, arbejder vi med at få på plads

Proces på mødet

Kredsformanden orienterer.

Afdeling: Logistikafdelingen, Vagtordningen

Sagsnr. 23/22875

Dato: 16. juni 2023

OUH
Odense
Universitetshospital
Svendborg Sygehus

PROTOKOLLAT

AFTALE

**mellem DSR og Logistikafdelingen / Vagtordningen,
OUH Odense Universitetshospital Svendborg Sygehus om
sygeplejerskers og radiografers
ansættelsesforhold og aflønning i Vagtordningen
(overenskomst 32.17)**

1. Aftalen

Aftalen erstatter lokalt OUH protokollat 18/2540.046 om honorering af sygeplejersker og radiografer i Vagtordningen.

Aftalen er indgået mellem Region Syddanmark, OUH Odense Universitetshospital Svendborg Sygehus (OUH) (for regionen) og Dansk Sygeplejeråd Kreds Syddanmark.

2. Aftalen omfatter

Aftalen omfatter alle sygeplejersker og radiografer (herefter benævnt sygeplejersker), der tilknyttes den regionale Vagtordning ved OUH.

3. Aftalens formål

Denne aftale er indgået mellem parterne med det formål at anvende ressourcerne internt på sygehusene i Region Syddanmark. En intern vagtordning kan være med til at sikre, at de modtagne afdelinger får leveret rette kompetencer til dækning af ledige vagter. Vagtordningen kan styrke de lokale normeringer ved at fungere som rekrutteringskanal til faste ansættelser.

Vagtordningen kan give mulighed for, at ansatte sygeplejersker kan tilbyde at arbejde yderligere indenfor regionens ansættelsesområde. Vagtordningen kan dog ikke gå forud for et evt. ønske om fuldtidsansættelse. Det betyder også, at en ledelse ikke kan henvise deltidsansatte til at indgå i Vagtordningen, såfremt den ansatte ønsker en fuldtidsansættelse. Regionens fuldtidspolitik efterleves således forud for mulighederne i Vagtordningen.

Formål i øvrigt:

- At understøtte Region Syddanmarks ønske om primær anvendelse af den regionale Vagtordning ved OUH, som leverandør af vikarydelser til Region Syddanmark.
- At sikre bedst mulig anvendelse af ressourcer og kompetencer fra tilknyttede medarbejdere til at dække vagter der er ubesatte med baggrund i fravær og midlertidige vakancer m.v.
- At styrke de lokale normeringer som rekrutteringskanal til faste ansættelser samt til øget fast timetal for deltidsansatte i afdelingen jf. regionens fuldtidsstrategi.
- At fastholde og rekruttere sygeplejersker og faggruppens kompetencer til regionen.

- At udvikle og styrke arbejdsmiljøet samt samarbejdet mellem faggrupper på tværs i regionen.



4. Generelt

Allerede ansatte kan ikke, via denne aftale, anvises vikartjeneste i egen afdeling/afsnit.

Det er her forudsat, at overenskomstens bestemmelser om overarbejde/merarbejde, inddragelse af fridøgn, frivilligt ekstraarbejde (FEA) m.v. finder anvendelse ved egen afdeling/afsnit, inden der anvendes medarbejdere fra Vagtordningen.

I tilfælde, hvor medarbejderen er booket til en given vagt i Vagtordningen, og hvor pågældendes egen sygehusafdeling / eget psykiatrisnit efterfølgende pålægger vedkommende fx overarbejde eller ekstravagter (tilkald) på samme tidspunkt, vil det være egen afdeling, der har fortrinsretten til pågældendes arbejdsydelse.

Sygeplejersker der tilknyttes Vagtordningen, og ikke samtidig har ansættelse i regionen, vil kunne udføre vikaropgaver ved samtlige afdelinger i regionen.

Det er en forudsætning for denne aftale, at Region Syddanmark og Vagtordningen påtager sig det fulde arbejdsgiveransvar for overholdelse hviletidsbestemmelser og arbejdstidsregler.

Den ansatte i Vagtordningen indskræpes samtidig en særlig opmærksomhed på disse bestemmelser.

Ved ferieafvikling i fastansættelse, kan der alene aftales vagter af omfang som i øvrige perioder.

5. Ansættelsesform

Sygeplejersker kan ansættes i Vagtordningen som:

- Allerede ansatte i Region Syddanmark (interne tilkaldevikarer). De pågældende tilknyttes Vagtordningen og udfører timelønnet tjeneste ud over deres aftalte beskæftigelsesgrad. Det forudsættes, at der kan gøres tjeneste ved et eller flere ansættelsesområder.
- Timelønnede vikarer (eksterne tilkaldevikarer), der ikke tillige er ansat i regionen. De pågældende tilknyttes Vagtordningen og udfører timelønnet vikartjeneste i regionen. Det forudsættes, at der kan gøres tjeneste ved et eller flere ansættelsesområder.

6. Løn

Der honoreres efter nedenstående modeller, afhængig af hvilken tilknytning sygeplejersken har.

A. Allerede ansatte i regionen (interne tilkaldevikarer)

Afhængig af den ansattes beskæftigelsesgrad ydes pr. time et pensionsgivende procenttillæg af den samlede faste timeløn på:

<u>Beskæftigelsesgrad</u>	<u>Tillæg</u>
0-34 timer pr. uge	24 %
35-37 timer pr. uge	30 %

Fuldtidsansatte kan maksimalt tilbydes en vagt i gennemsnit pr. uge, dog således at hviletidsbestemmelser og arbejdstidsregler overholdes.

Beregningsgrundlag:

Tillægget beregnes på baggrund af den aktuelle timeløn for den konkrete medarbejder. Den aktuelle timeløn beregnes som 1/1924 af den samlede faste årsløn inkl. tillæg men eksklusiv arbejdstidsbestemte ydelser. Der beregnes feriepenge af lønnen fra Vagtordningen, som ligeledes indgår i beregningen af særlig feriegodtgørelse.

Arbejde på særlige tidspunkter:

For allerede ansatte (interne tilkaldevikarer) honoreres arbejde på særlige tidspunkter efter bestemmelserne i gældende arbejdstidsaftale. Dog forhøjes de aktuelle overenskomstmæssige satser med følgende kronebeløb (nu-kroner):

- 10 kr. i tidsrummet kl. 18-23
- 15 kr. i tidsrummet kl. 23-06
- 20 kr. i tidsrummet lørdag kl. 06 til søndag kl. 24 samt på søgnehelldage

B. Timelønnede vikarer (eksterne tilkaldevikarer) Overenskomstmæssig

lønindplacering:

Sygeplejersker lønindplaceres i henhold til gældende overenskomst.

Løntillæg

For den særlige fleksibilitet, der følger af at være vikar, tildeles eksterne vikarer et stillingstillæg i form af en pensionsgivende funktionstillæg på årligt kr. 45.000 (31. marts 2018-niveau).

7. Områdetillæg (stedtillæg)

Områdetillæg ydes i forhold til Vagtordningens fysiske placering i Odense og er dermed stedtillæg 1.

8. Tilknytningsaftale og lønfastsættelse

Tilkaldevikarer modtager en tilknytningsaftale/ansættelsesbrev, der beskriver de nærmere vilkår som tilkaldevikar. Tilknytningsaftalen/ansættelsesbrevet sendes til DSR Kreds Syddanmark på mail dsrkredssyd@dsr.dk. Såfremt DSR ikke over for HR Lønfunktionen anmoder om forhandling inden for 6 uger efter modtagelsen af tilknytningsaftalen, anses lønnen i aftalen som værende godkendt.

9. Sygefravær og aflysninger

Såfremt en planlagt vikartjeneste aflyses med mindre end 8 timers varsel og der ikke tilbydes andet vikararbejde i samme tidsrum, sker der fuld honorering for den planlagte vagt.

Ved sygdomsforfald, der indtræffer efter tjenestens påbegyndelse, ydes fuld honorering for den påbegyndte vagt.

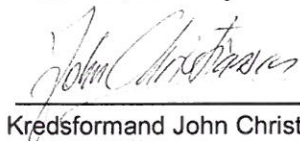
10. Ikrafttræden og opsigelsesbestemmelser

Aftalen træder i kraft 1. juni 2023.

Aftalen kan, af begge parter, opsiges med 3 måneders varsel.

For DSR, Kreds Syddanmark

Fredericia, den 19. juni 2023



Kredsformand John Christiansen

For OUH Odense Universitetshospital

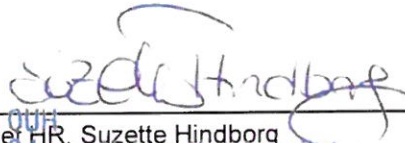

Odense, den 19. juni 2023



Leder af Vagtordningen
Stephanie Osterhammel

**Vagtordningen
Region Syddanmark**
J.B. Winsløvsvej 8, Indgang 214
5000 Odense C
ouh.log.vagt@rsyd.dk

Odense, den 16-06-2023


Souschef HR, Suzette Hindborg

HR-afdelingen
1. B. Winslows Vej 4, Indgang 10,
8000 Odense C

Punkt 10: 14:45-14:50 FH - Advokatundersøgelse samt forestående valg

Indstilling

at KB får en orientering om udviklingen på drøftelserne fra seneste møde om situationen i FH.

Baggrund

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har den 3. august 2023 behandlet konklusionerne fra den eksterne advokatundersøgelse, som FH's forretningsudvalg har bedt Kromann Reumert om at gennemføre efter beskyldninger om upassende adfærd fra FH's tidligere formand, Lizette Risgaard.

Sagsfremstilling

Mere om konklusionerne kan læses på FHs hjemmeside: [Konklusioner fra advokatundersøgelse - Fagbevægelsens Hovedorganisation \(fho.dk\)](https://fho.dk/advokatundersogelse)

Det videre forløb

Kredsformanden giver en status på advokatundersøgelsen og det kommende valg ved ekstraordinær kongres den 7. september.

Punkt 11: 14:50-15:10 Kreds næstforpersonerne deler nyeste fra eget område

Indstilling

at KB tager kreds næstforpersonernes orientering til efterretning

Baggrund

Bestyrelsen har ønsket at være mere opdateret på, hvad der rører sig i kreds næstforpersonernes områder. Derfor orienterer kreds næstforpersonerne kort om deres arbejde.

Sagsfremstilling

Kreds næstforpersonerne fremhæver nedslagspunkter fra deres arbejde.

Proces på mødet

Kreds næstforpersonerne giver en kort mundtlig orientering.

Det videre forløb

Kredsbestyrelsen tager orientering til efterretning.

Punkt 12: 15:10-15:15 Eventuelt

Punkt 13: 15:15-15:20 Evaluering af mødet

Referat

Punkt 1: 9:00-9:15 Mødets åbning

Kredsformanden åbnede mødet med at takke OUH for invitationen. Derefter præsenterede han dagsordenen, som der ikke var kommentarer til. Slutteligt en præsentation af gæst. Der kom en ny gæst over middag.

Kredsformanden præsenterede slutteligt indkomne afbud: Mike Grandt, Lisbeth Hammer, Marie-Louise Nordenskov, Mathilde Meedom, Camilla Dam, Ingrid-Margrethe Korsgaard, Christina Rosenberg, Carina Moos, Louise Prahl, Janne Grevsen, Solvejg Pedersen.

Kredsformanden giver en status på orlovssituationen:

- Mads Dippel har forlænget sin orlov til årsskiftet så Jennifer Richelle Christensen fortsætter indtil da.
- Gyrit Poulsen og Carina Moos er retur fra orlov, og derfor er Heidi Søholt og Charlotte Rosenberg igen suppleanter.

Orientering om, at bestyrelsen er inviteret til Sygehus Lillebælt til mødet den 4. december (Kolding). Derudover er bestyrelsen inviteret til Vejen Kommune, og en dato er ved at blive besluttet.

Derudover fortrolig orientering om en syemelding hos et KB-medlem.

Punkt 2: 9:15-10:15 Oplæg ved sygeplejefaglig direktør samt to chefsygeplejersker på Odense Universitetshospital (OUH)

Sygeplejefaglig direktør Mathilde Schmidt-Petersen fortalte om den fælles regionale model, som regionens sygeplejefaglige direktører har udarbejdet vedr. karriereveje for sygeplejersker. Efterfølgende holdt chefsygeplejerskerne Anne List og Tina Thomsen oplæg om, hvordan de arbejder med karriererveje på hhv. FAM og Urinvejkirurgisk afdeling.

Punkt 3: 10:30-11:50 OK24 - krav og forventninger

KB drøfter Kreds Syddanmarks krav og forventninger til OK24.

Kredsformanden opsamlede det til blandt andet følgende: Købekraft skal bevares og udvikles, så alt skal satses på mere i løn. Dernæst skal der satses på erfaring, hurtigere gennemløb på det regionale område, weekendperioden skal udvides, ingen projekter, A-skala skal forberedes med en grad af automatik, det akutmedicinske tillæg skal genbesøges, specialuddannelser – det særlige tillæg til den erfarne skal forhøjes (10-års tillægget), højere pension – målet er 18 pct.

Den politiske ledelse arbejder derefter videre med bestyrelsens drøftelser, inden kredsens krav blev sendt ind den 31. august.

KB har fået tilsendt kredsens endelige krav pr. mail. OK24-kravene er også omdrejningspunktet for podcasten, kredsens har udgivet.

Punkt 4: 11:50-12:00 Dato for kredsens generalforsamling 2024

KB godkender indstillingen.

Punkt 5: 12:30-12:40 Ringeaften den 2. og 3. oktober 2023

På mødet meldte følgende sig til at deltage:

den 2. oktober deltager: Signe, Julie, Mette S., Gyrit

den 3. oktober deltager: Christina, Rikke.

Der har efterfølgende været skrevet ud til KB og flere har meldt sig.

Punkt 6: 12:40-13:50 HB-møde den 30. og 31. august 2023

En del af HB-dagsordenen vedrører DSRs økonomi, og punktet er lukket.

Derudover drøftelse af OK24, hvor det er sandsynligt, at der vil komme flere ekstraordinære KB-møder. Det er forventningen, at trepartsforhandlingerne vil gå igang efter valg af ny formand for FH den 7. september.

Kort drøftelse af robusthedskommission (*rød*. den udkommer i uge 37).

Punkt 7: 13:50-14:10 Folkemøde 2023 og 2024

Beslutning

De deltagende KBere oplever at have deltaget i mange relevante debatter om alskens emner inden for psykiatri, somatik, fagforening mm. Oplevelsen er, at man på folkemødet kan komme i samtale og dialog med mennesker, der ved meget om et fagområde og har indflydelsen til at påvirke det. Det er svært at prissætte den type lobbyisme.

KB'erne kunne på folkemødet have en større rolle i kredsens SoMe.

Overnatningsstedet og dét at der var morgenmad fungerede rigtig godt.

En besparelsesmulighed kunne være på diætpengene til deltagerne.

Bustilbudet til medlemmerne skal fortsætte. Mette Kästner vil gerne være vært.

Det efterspørges, om man som før corona-perioden, kan være med til at komme med forslag til hvilke debatter DSR skal arrangere.

Punktet om folkemødet skal dagsordensættes tidligere end på KB-mødet i januar, jf. dagsordenspunktet.

Indstilling

af de der deltog i Folkemødet deler særlige oplevelser derfra med det øvrige KB

at KB evaluerer folkemødet 2023

at KB drøfter interessen for at deltage i Folkemødet 2024 - både som bestyrelse, med medlemsbus og på anden vis

Baggrund

11 bestyrelsesmedlemmer deltog i årets folkemøde

Sagsfremstilling

Der vil under dette punkt være et rum til, at de der deltog kan dele oplevelser derfra og at de der ikke deltog, kan spørge ind til folkemødet.

Derudover søger punktet at evaluere årets deltagelse samt drøfte muligheder for 2024.

Overvejelser om 2024 er selvfølgelig med forbehold for ændringer fra Folkemødets eller fra DSRs side

Såfremt kredsen deltager næste år, vil deltagelsen blive dagsordenssat tidligere end i år med henblik på at kunne arrangere samkørsel og sikre sig færgebilletter med flest mulige afgangse og valg imellem.

Proces på mødet

Kredsformanden åbner punktet og bestyrelsen drøfter.

Det videre forløb

Betragtningerne tages med i det videre arbejde.

Punkt 8: 14:25-14:35 Valg til forperson i Dansk Sygeplejeråd

Kredsen holder debat-/valgmøde den 13. september. Grundet stor interesse er det rykket fra kredskontorets lokaler til Messe C. OUHs FTR-kollegie er endvidere værter for et valgmøde på OUH.

Punkt 9: 14:35-14:45 Orientering om aftale - Vagtordning

Kredsformanden orienterer og KB tager orienteringen til efterretning.

Punkt 10: 14:45-14:50 FH - Advokatundersøgelse samt forestående valg

Kredsformanden orienterer og giver en status.

Punkt 11: 14:50-15:10 Kreds næstforpersonerne deler nyeste fra eget område

De fire kreds næstforpersoner fremhæver særlige interessepunkter fra eget område. Alle fire melder blandt andet om, at de er meget optaget af økonomi på det kommunale område.

Punkt 12: 15:10-15:15 Eventuelt

Der kommer indkaldelser til FH-repræsentantsskabsmøder den kommende tid. De vil komme ud til KB og deltagelse kan ske i eget område.

Punkt 13: 15:15-15:20 Evaluering af mødet

Godt med besøg ude af huset og glædeligt med to gæster.

Drøftelse af, hvordan vi skaber mest mulig opmærksomhed om, at KB holder møde andet sted end kreds kontoret og holder et efterfølgende medlemsmøde. Denne drøftelse sker med en erkendelse af, at dette var det første af sin slags og derfor naturligt skal udvikles.

Der vil i den kommende tid ske en intern drøftelse af, hvordan vi reklamerer for dels KB-mødet dels det efterfølgende medlemsmøde.

Overblik: Noter

Overblik: Delte kommentarer