

Beretning for sosu sektoren 2024

Et år er fløjet afsted og vi skriver nu 2025 og det er tid til at se tilbage på året der gik.

Vi afholdte generalforsamling d 19 februar her på hotel Falster. Vi må sige at det var året, hvor vi slog alle rekorder på antal, deltager hele 114 medlemmer deltog - dejligt med så stort fremmøde. Den hemmelige gæst var Mickey Pless. Ja nogle gange tager man et sats når det gælder valg af hemmelig gæst, og det er svært at ramme alles smag og alle aldersgrupper. Til generalforsamlingen sagde vi også farvel til Sonja Hasgaard der havde bidraget med en stor arbejdsindsats for bestyrelsesarbejdet gennem mange år i sektoren.

Efter generalforsamlingen blev den nye bestyrelse samlet, alle skulle lige finde deres pladser og for nogle er det helt nyt at skulle arbejde i sektorbestyrelsen. Men Jeg synes vi er kommet godt fra land. Tak til de nye i bestyrelsen for at tage arbejdshandskerne på og bidrage med gode ideer og et godt samarbejde.

I september var der arrangeret tur til København og ja vi kan vist godt sige at vejrguderne ikke var med os, nogle efterspurgte til en plan B hvis det var dårligt vejr da vi kom til KBH. Men vi kan ikke tage højde for dette, man må selv holde øje med vejrudsigterne når der er arrangeret ture. Men 50 stk. kom afsted på sensommer tur vi fik besøgt medicins historisk museum, ved godt at alle kunne have brugt mere tid, men det var det tilbud vi kunne få hos dem. samt at vi havde en bagkant med gadens stemmer hvor vi blev delt i 2 hold og hørte 2 forskellige fortællinger. Vi håber at det har givet jer inspiration til selv at besøge museet på egen hånd.

I december var vi igen samlet om en rigtig god juletur der gik til Rostock, Denne blev gennemført med stor succes 78 deltog, der var ingen afbud på dagen. Der har været gode tilbagemeldinger omkring turen, og ønske om at der igen bliver en juletur til Tyskland igen i år. Dette vil bestyrelsen arbejde videre med, dog kigger vi ind i at finde en ny destination.

Medlemstal ak ja vi må sande at der generelt i hele landet stadig er et faldende medlemstal. En del der er gået på pension og mange har valgt fagforeningen fra i en trængt økonomi. Så opfordring til jer. tal stadig FOA op ude på arbejdspladserne.

Kommunalt

Politisk blev der meldt en kommende besparelse ud for Plejeområdet på 16.4 mill.kr fuld indfaset fra 1 jan 2026.

En besparelse på mere end 16 millioner kr. ville potentielt kunne føre til en medarbejderreduktion i omegnen af 50 medarbejdere.

Der blev pr 1 juli besluttet et øjeblikkeligt ansættelsesstop for fastansættelser i både Hjemmeplejen og på Plejecentrene. Dette blev dog ophævet for SSA allerede omkring 1 sept., da man kunne se store udfordringer med at rekruttere ssa'er til ledige stillinger.

Og senere på året er også SSH fuldt med, således at begge grupper nu igen kan fastansættes og ikke kun ansættes i vikariater.

For at kunne realisere en besparelse skulle der udarbejdes et nyt kvalitetskatalog som blev politisk godkendt medio 2024.

Derefter opstart af revisitering af alle borgere, der modtog Hjemmepleje. For nuværende er ca. 60 % revisiteret og indtil nu har det kun medført en enkelt omplacering. Årsagen til dette er en øget tilgang af uddelegerede sygeplejeydelser, således at der stadig har været behov for samme mængde medarbejdere, men til andre opgaver.

Der har været fokus på kompetenceudvikling for både SSA og SSH, da borgere bliver mere og mere komplekse. Med den øgede tilgang af sygeplejeydelser, som oftest udføres af SSA er der behov for kompetenceudvikling af SSH til overtagelse af tidligere SSA-opgaver.

Ny medarbejdergruppe er kommet til, PAU på plejecentre, og der er kommet nogen stykker i 2024, og der er lavet en speciel måde at ansætte dem på, da de skal kunne gå i plejen, så på deres ansættelsesbreve bliver de ansat som ufaglært, ellers kan de ikke få dem rigtigt lønindpalceret. Det har dog også haft betydning for kompetencekatalog og få dem givet de kompetencer, de havde brug for. Der er nogle få ting, de ikke må lave, men man er glade for dem på plejecentrene.

Ungarbejdere dem på 16-17 år, har man også lige skulle finde ud af at håndtere og placere vores ungarbejdere, men det går også bedre, men alt nyt kræver ekstra øvrige personaler, så det har været et udfordrende, men også godt år

Som en del af den nye ældrelov kører alle grupper nu faste teams, og der arbejdes nu med forsøg på, hvorledes samarbejdet med sygeplejen og terapeuter kan gøres, f.eks. ved fælles drøftelse af borgere ved tavlemøder.

Lokallønsforhandling, der har hængt bagud siden 2023, men det er ens for både plejecentre og i hjemmeplejen. Det nye var at FTR skulle med ud til alle og forhandle ud fra nogen kriterier, der var udstukket centralt fra, så de skulle lige tydes og tænkes ind. Der var 5 kriterier, hvor man faktisk kunne se de fleste af sine kollegaer passe ind, men det var styret af økonomi, så der var lavet beregninger på, hvor mange, der kunne få hvert sted i hvert årstal, da det både gjaldt 2023 og 2024. Der var forhandlet 300.000 hjem til hvert år i 2000-niveau. Men det blev godt modtaget ude rundt omkring hos de fleste.

I november blev Charlotte Leth Rasmussen nyvalgt som FTR på plejecentre omr. Vigtigt og svært var jo desværre, at der manglede TR på 4 plejecentre på det tidspunkt, ikke nok med at være ny som FTR lå også en ny opgave foran hende at skulle lønforhandle. Der manglede noget sparring på de 4 centre, men det lykkedes alt sammen.

Det der fylder rigtig meget lige nu hos hjemmeplejen, er den påtænkte ændring af vagttag til blandede vagter i toholdsskift, Man har dog på plejecentre siden starten 2024 ansat personale i blandede vagter, dag og aften og helst på fuldtid, og det bliver fremtiden, da ledelsen for Sundhed og Omsorg nu har varslet ændring af vagttag. Dette er d 3. februar 2025 meldt ud. Der er høringsfase lige nu indtil en endelig beslutning træffes d 6 marts. Med virkning fra 1 nov. 2025 hvis det besluttet. Her må jeg manne de rygter der løber rundt omkring at dette ikke kommer fra FOA GULDBORGSUND. Men det er en ren ledelses beslutning centralt fra i kommunen. FOA har intet med dette at gøre. Vi er ikke blevet

inddraget i noget omkring dette. Men vi har sendt et høringssvar afsted til kommunen for vi bakker selvfølgelig vores medlemmer op om dette. Så spred dette budskab rundt om på arbejdspladserne.

Vi kommer også til at se os ind i en helt ny Plejeboligstruktur, som økonomivalget vedtog i 2023, men hvor det først lige er meldt ud via en stor og flot og visionær masterplan, og det vil også få en betydning for os i fremtiden

Så det bliver spændende hvad der kommer til at ske med det hele i 2025

Nykøbing F sygehus. Det Regionale område.

2024 blev for SUH Nykøbing Falster et år i Fusionens tegn.

Alt kom på den overordnede klinge til at handle om Fusion mellem 3 matrikler.

Roskilde- Køge Og Nykøbing Falster sygehus.

For den menige medarbejder var der meget snak. Og kun få ændringer.

Det var på det administrative niveau der blev lavet de første ændringer.

Og så alligevel. 2 afdelinger blev allerede i april lagt sammen.

Børneafdelingen i Nykøbing blev ledelsesmæssigt lagt sammen med Roskilde Børne afdeling. Der var nu fælles ledelse på de 2 enheder. Og der skulle findes en fælles tilgang til samarbejdet. Personalet på disse afdelinger, har været glade for sammenlægningen. Der er kommet en mulighed for bredt fagligt samarbejde.

Føde/barsels afdelingen gennemgik samme sammenlægning med Roskilde afdeling. På dette speciale har der været store udfordringer med personale kompetencer. Inden for især jordemødre.

Der arbejdes stadig på at få udbytte af sammenlægningen.

De øvrige afdelinger fortsatte gennem 2024. Uden de helt store organisatoriske ændringer.

Økonomien blev dog et stor emne i 2024.

SUH havde et meget stort overforbrug samlet set. Og der var en bunden opgave fra Region Sjælland, at dette overforbrug skulle nedbringes.

250 millioner var det der i første omgang skulle spares.

Det kom til ud tryk i, at alle ledige stillinger skulle meget nøje overvejes om de skulle genbesættes.

Så på afdelinger hvor der måske i forvejen manglede personale, skulle det lige overvejes i 2 måneder, om der var brug for en medarbejder i denne stilling. Der skulle laves særlige ansøgninger til afdelingsledelsen. Der så skulle søge godkendelse hos Sygehus ledelsen.

En meget tung og langsomlig arbejdsgang. Der ofte resulterede i at der gik 4 måneder fra. At en medarbejder stoppede. Til der kom en ny. En måde at spare penge på. Men også en måde, hvorpå de tilbageværende medarbejder, havde extra travlt.

Det var slut med at bruge vikarer i plejepersonalegruppen. Ved sygdom. Hver måned skal de enkelte afdelinger ansøge om vikartimer til næste måned, dette er en meget svær opgave for afdelingsledelserne da det er svært at forudse.

Det har også fyldt meget i 2024 at alle der ikke indgik i weekend/vagtarbejde fx ambulatorie personale skulle til at indgå i vagtarbejde. Også som en led i at spare på vikarer.

Ligeledes blev meget ambulant kirurgi hjemtaget så der ikke skulle betales dyre penge på privathospitaler. Samtidig med at der arbejdes med at nedbringe ventetider.

Så set med et generelt perspektiv. Er vi blevet færre plejepersonaler, til den samme mængde opgaver.

2024 blev et omstillingssår. Og med melding om at vi ser ind i en ny region.

Region Øst. Er det langt fra sidste gang vi skal arbejde med omstilling og forandringer.

Økonomi

I kan se regnskab og budget i folderen. Vi kommer ud af 2024 med et overskud på **82.027.78 kr.** Men for at vi fremadrettet kan lave gode arrangementer vil i, i år se en stigning i deltagerbetaling på ture og arrangementer mm.

Hvis man har ideer i ærmet til arrangementer, er man velkommen til at sende en mail guldborgsund@foa.dk Vi har dog allerede flere emner oppe til ture mm for 2025

Heidi Jensen
Formand
Sektorbestyrelsen FOA Guldborgsund.