

## **Årsberetning 2025: Social- og Sundhedsområdet og kost/service.**

### **Fra ord til handling i 2024-2025**

Hvor 2024 var året for de store aftaler, har 2025 været året, hvor OK24 og trepartsmidlerne for alvor er landet i hverdagen for social- og sundhedspersonalet.

Fokus har skiftet fra lønberegninger til den faktiske udmøntning af de nye arbejdstidsregler og sikringen af en stærk faglig profil i et presset velfærdssystem.

### **Implementering af OK24 og lønmæssige fremskridt**

**Anciennitetsløft:** For de erfarne social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i området har 2025 betydet et mærkbart løft, som har været afgørende for at fastholde den mest erfarne arbejdskraft i kommunerne.

**Trepartsmidlerne:** De ekstraordinære midler målrettet dem, der arbejder på skæve tidspunkter, er blevet en integreret del af lønstrukturen, hvilket har givet anledning til dialoger i de lokale MED-udvalg om vagtplanlægning og retfærdig fordeling, for at kunne tilgodese så mange medarbejdere som muligt, bl.a. omkring 300 timers kravet.

### **Det nære sundhedsvæsen: Nye roller til FOA's faggrupper**

Med Sundhedsreformen som bagtæppe er opgaverne i 2025 flyttet tættere på borgeren i de fire kommuner; processen omkring flytning af opgaver fra kommunerne til regionen har været utryghedsskabende for mange, vi oplever at der har været stor velvilje fra ledelserne til at sikre processen, men også for dem har det været en vanskelig manøvre, da flere dele fortsat er uafklaret.

**Specialisering i kommunerne:** I Kolding og Vejle har vi set en stigning i komplekse plejebenhov i hjemmeplejen. Det har i 2025 krævet, at FOA-faggrupperne har fået udvidet deres kompetenceområder, særligt inden for medicinhåndtering og observation af akut sygdom (tidlig opsporing).

**Faste Teams:** Implementeringen af faste, tværfaglige teams blev i Kolding Kommune lanceret under stor mediebevågenhed og stor utryghed hos flere medarbejdere, processen er heldigvis ved at være landet, med mere ro hos medarbejdere og styr på de nye teams og hvad de har medført.

I Middelfart og Fredericia er arbejdet også fortsat i 2025, dette har givet social- og sundhedshjælpere en mere central rolle i planlægningen af eget arbejde og tættere kontakt til borgerne.

### **Arbejds miljø og rekrutteringskrisen**

Selvom lønnen har fået et løft, har 2025 fortsat været præget af mangel på prioriteret økonomi og faglærte fastansatte.

**Reduktion af vikarforbrug:** Der er i 2025 ført en stram kurs både i regionen og de fire kommuner for at nedbringe eksternt vikarforbrug. Midlerne er i stedet forsøgt kanaliseret over i egne "beredskaber" og interne vikarkorps, denne proces er fortsat i gang, hvilket ikke er uden gnidninger på enkelte arbejdspladser.

**Det psykiske arbejdsmiljø:** Presset fra de mange ubesatte stillinger og stigende forbrug af ufaglærte, har i 2025 sat sit aftryk på sygefraværet. FOA-Trekanten peger på behovet for "faglig restitution" og bedre introduktionsforløb for nye kolleger.

**Vold og trusler:** På det sociale område og i psykiatrien har der været fokus på forebyggelse af vold og trusler gennem bedre normeringer og faglig supervision, en indsats som ikke helt er kommet i mål endnu.

### **Uddannelse og elever i 2025:**

Med det øgede pres både i kommunerne og på sygehusene i Kolding og Vejle er kravene til SOSU-eleverne steget, hvilket har krævet ekstra fokus på vejlederrollen ude på arbejdspladserne. Vi oplever at der er fremgang i antallet af elevmedlemmer og fortsætter med at prioritere området ved at have en fast medarbejder til at varetage skolebesøg sammen med A-kassen. FOA-Trekanten har valgt at styrke elevområdet yderligere, ved at sagsbehandlingen er blevet samlet hos én faglig sagsbehandler; det giver kontinuitet og eleverne har kendte ansigter fra både faglig afdeling og A-kassen, at spørge til råds og blive vejledt af.

På social- og sundhedsuddannelserne, bliver elever på GF2 (grundforløb 2) nu ansat og tendensen er at flere fortsætter på hovedforløbet.

Der er rift om midlerne i kompetencefondene, det mærker vi også lokalt, mange dygtige kolleger har i 2025, allerede fået kompetenceløft med støtte fra fondene, det har dog også haft den effekt at fondene hurtigt løber tør for midler, så opfordringen er at søge straks det er muligt.

### **Kost/service sektoren**

Sektoren er på baggrund af en kongresbeslutning sammenlagt med teknik/service, til det mundrette navn Service, Kost, Teknik og Beredskab. I FOA Trekanten er det besluttet at fastholde de 4 sektorer og det betyder bl.a. at der stadig vil være en politisk ansvarlig på området kost/service, her i fagforeningen.

### **Fremblik mod 2026**

Indsatsen i det kommende år vil ud over det vi allerede arbejder med, bl.a. centrere sig om:

**OK26:** Forhandling og implementering.

**Fastholdelse af seniorer:** Hvordan bruger vi de nye seniordage og fleksibilitet i overenskomsten til at holde kollegerne længere på arbejdsmarkedet?

**Teknologi:** Udrulning af velfærdsteknologi, der skal understøtte – ikke erstatte – det faglige arbejde og på enkelte områder vil bl.a. AI kunne kompensere for manglen på faglærte ansatte, ved at afhjælpe en del af presset, uden at gå på kompromis med faglighed eller patientsikkerheden, vi ser allerede nu at flere initiativer bliver brugt lokalt; og følger udviklingen for at sikre at dette sker på en betryggende måde.

**Sundhedsstrukturen:** Der er fortsat mange ubekendte omkring fremtiden, for de mange af FOA-Trekantens medlemmer, der bliver berørt af reformen. FOA-Trekanten følger med i udviklingen og deltager så tæt på processerne som det er muligt, dette for at sikre at overgangen og aftalerne, bliver bedst mulige for alle de berørte medlemmer.