

Høringssvar til forslag om ny struktur i Social Omsorg

Høringssvar fra Handicaprådet

Handicaprådet anerkender behovet for en ny organisering og ledelsesstruktur i Social Omsorg, der tager udgangspunkt i de politisk vedtagne pejlemærker, kvalitetsstandarder, afregningsmodeller, IT-system m.v.

Vi håber, den nye organisation kan bidrage til at sætte borgeren i centrum og sikre tværfaglige og sammenhængende forløb til gavn for den enkelte borger. Vi erfarer, at der stadig mangler samarbejds-rum fra sidste strukturændring mellem bl.a. sygepleje og socialpsykiatri/handicap.

Det bekymrer os, at medarbejdere på flere niveauer og i de forskellige faggrupper ikke har været involveret i det forberedende arbejde til organisationsændringen, idet personalet kunne være en god sparring ift. at vide, hvad der skal ændres eller gøres mere af. Det ville have givet mere engagement, arbejdsglæde og ejerskab hos medarbejdergrupperne på området

Mvh
Marianne Frahm, næstformand
Birgit Jakobsen, formand
03.01.2018

Samlet høringssvar fra Område MED Social Omsorg

Medarbejder-siden vil gerne anerkende det arbejde og de tanker, der er lagt i den nye organisations-model.

Det rummer spændende perspektiver og vi kan se nogle positive ting/tanker i det.

Samtidig undrer medarbejder-siden sig over selve processen, hvor vi føler, at vi har manglet dialogen.

Vi finder det ikke i orden, at vi ikke kunne se ud af dagsorden til Område-Med d.12/12 og til mødet senere på dagen for de tillidsvalgte, at omorganisering/ny struktur var hoved-emnet.

Medarbejderne havde derfor ingen mulighed for at forberede os på dette punkt og mener, at oplægget burde have været sendt med dagsorden ud.

Medarbejderne vil gerne ligge op til mest mulig dialog omkring processen med udgangspunkt i Hedensteds Kommunes værdier – ansvar, dialog og udvikling og de politisk vedtagne pejlemærker.

Medarbejderne stiller sig gerne til rådighed i diverse arbejds-grupper, ansættelses-udvalg osv med henblik på at kunne præge organisationen og den videre udvikling af området.

Der er sendt supplerende hørings-svar med fra de forskellige fagområder.

På medarbejdernes vegne

Med venlig hilsen

næstformand Område-Med Social Omsorg

Tina Mikkelsen

social- og sundhedshjælper

Frit Valg Birkelund

Roushøjalle 5-7, 7130 Juelsminde

Tina.Mikkelsen@Hedensted.dk

www.hedensted.dk

M:22499394

D:76272207

T:79741600



Mød os på Facebook

www.facebook.com/hedenstedkommune

Den 19.12.2017

Høringssvar fra Senior området

Der er fra medarbejdernes side anerkendelse af den nye struktur, i forbindelse med nedlæggelsen af de 3 nuværende distrikter da der er en oplevelse af at de arbejder forskelligt.

Det nye Senior område bliver et stort område som ifølge oplægget kommer til at dække 10-11 områdelider og en leder af mad og måltider, dette er et stort område, og det giver følgende bekrymringer:

- hvor stor bliver ledelses spændet, der er enkelte steder mange medarbejder under en områdeleder, og hvis der skal være fokus på tæt faglig ledelse, må leder spændet ikke være større.

- der er en bekrymring for at miste den nuværende leder, vi står overfor en forandringsproces med flere tiltag, og usikkerheden om hvem er områdelederen når det hele træder i kraft fylder meget på de enkelte arbejdspladser.

- hvordan bliver MED strukturen, hvordan sikres det at alle arbejdspladser kan blive hørt, der må ikke blive for langt fra de enkelte arbejdspladser til Område MED.

I forhold til de ledersamtaler, der skal afholdes i januar, hvad er tanken bagved og formålet med samtaleren?

Hvilken indflydelse har den netop gennemførte medarbejder undersøgelse på omorganiseringen.

Der er et stort ønske om at beholde sin faglige kompetente leder, som kender arbejdspladsen, medarbejderne, de daglige udfordringer og forandringer der er og som vi står overfor på de enkelte arbejdspladser.

Vedrørende de administrative medarbejder.

Hvad er tanken bagved at de administrative måske skal rykkes mere centralt, det er svært at gennemskue hvad der tænkes på baggrund af oplægget.

Der er behov for et tæt samarbejde med administrativ på de enkelte arbejdspladser, for at der sker en god opgaveløsning er det nødvendigt med et kendskab til daglige opgaver, og problemstillinger. Der er forskel i opgaverne fra plejecenter til frit valgs grupperne osv.

Hvis administrative flyttes vil det betyde en øget dialog via mail omkring tjeneste planer, vikarsedler, tjeneste biler, kørsel, indkøb. Der er stor forskel i hvilke opgaver de forskellige administrative varetager i dag.

Der er behov for en tydelig opgavebeskrivelse, hvilke opgaver skal administrative varetage og de resterende er det planlægger, medarbejder eller hvem?

Med venlig hilsen

Medarbejderne fra plejecenter og Frit Valgs grupperne i Social Omsorg

19.12.2017.

Chef for Social Omsorg
René G. Nielsen



HEDENSTED
KOMMUNE

Møllebo Centret
Jasminvej 23
8763 Rask Mølle
Tlf.: 79 83 30 30
henriette.mikkelsen@
hedensted.dk

Sagsnr.
Doknr.
Dato: 19.12.2017

Høringssvar fra de administrative i driften

Efter at have læst det udleverede materiale til ovennævnte omorganisering, har de administrative i Distrikt Vest, Henriette Mikkelsen, Helle Vestergaard, Lone Bruun og Tove Gammegaard følgende til høringen.

Der er i det udleverede materiale taget stilling til, hvilke forskellige faggrupper der skal være i Sundhed, Senior og Voksenhandicap. Vi stiller os dog meget undrende overfor, at der i så stor en omorganisering stort set ikke er nævnt noget om de decentrale administrative medarbejdere.

I det udleverede materiale side 4 øverst skrives bl.a.

”Det giver mulighed for at samle de administrative funktioner decentralt. Herved kan løsnes tid og ressourcer ved den enkelte leder, der kan omsættes i mere nærværende og faglig ledelse.”

Ved Henriette Mikkelsens mail af 14. december 2017 spørges der yderligere ind til ovennævnte afsnit. René G. Nielsen, indrømmer, at det er et punkt, der ikke er beskrevet fuldt ud i notatet. Der beskrives også i mailen, hvad der er tænkt fremadrettet med hensyn til de administrative.

- Hvad er årsagen til, at der i det udleverede materiale ikke er uddybet nærmere, hvad der er tænkt fremadrettet for de administrative?
- Det er til stor forundring, at når der er frist for høringssvar den 20. december 2017, at vi som administrative ikke får muligheden for at afgive et ordentligt høringssvar omkring

vores fremtidige funktioner og arbejdsområder. Hvad er årsagen til, at vi ikke er ligestillet med øvrigt personale på dette pkt.?

- I dag er de administrative limen, der får stederne til at hænge sammen i en større helhed. Dette betyder, at det er af stor vigtighed, at de administrative ikke forsvinder fra de enkelte enheder, da det kræver et nødvendigt og dybdegående kendskab til den enkelte enhed for at kunne udføre denne helhedsskabende funktion. Hvis funktion forsvinder fra enhederne, hvem skal så overtage disse funktioner, når målet med omorganiseringen er, at sundhedspersonalet skal være mere nærværende i forhold til borgerne, og ledelsen skal være mere nærværende og faglige i deres opgaver i forhold til både borgere og personale?
- Der er ikke i det udleverede materiale nævnt noget som helst om personalets trivsel. Hvad er årsagen til, at der ikke er taget højde for personalets trivsel i omorganiseringen?
- Vi har et værdigrundlag i Hedensted Kommune, der hedder dialog, ansvar og udvikling. Hvad er årsagen til, at kommunens værdigrundlag er tilsidesat, og at der er truffet beslutning om en omorganisering, uden at inddrage den faglige ekspertise, der findes i de berørte områder?

Med venlig hilsen

Henriette Mikkelsen, Helle Vestergaard, Lone Bruun og Tove Gammelgaard

Administrative

Høringssvar fra sygeplejerskerne

Det er et godt oplæg til omorganisering i Social Omsorg, hvor vi kan se mange nye gode tiltag og muligheder.

Det er et oplæg, som kan være med til at understøtte kerneopgaven: " at det enkelte menneske får omsorg, støtte og rådgivning der gør, at borgeren udvikler sig til at kunne klare sig bedre og mere selv". Og et oplæg, som er med til at understøtte Pejlemærkerne sammen med udviklingen i det nære Sundhedsvæsen i kommunen.

Vi har nogle fokus områder, som vi mener, vi bør arbejde med i den nye organisation:

- *sundheds politiske overvejelser – der vil være øget pres på kapaciteten og kompetencerne inden for sygeplejen og vi anerkender, at der er politisk fokus på udviklingen af sygeplejen, da sygeplejerskerne også skal være med til at give kompetence udvikling for hinanden og andre faggrupper.

- *sundheds politiske overvejelser – nuværende har vi en "Styregruppe for sygeplejefaglig udvikling". Vi kan anbefale en udviklings gruppe, med en sammensætning på tværs af de nye Kompetence grupper, for at sikre nye tiltag og gennemgående høj sygeplejefaglig kvalitet i hele organisationen.

- *sundheds politiske overvejelser – vi anbefaler fortsat decentralt sygeplejevisitation.

- * sundheds politiske overvejelser – der er behov for fokus på samspillet mellem den Socialpædagogiske støtte/ Psykiatrien og Sygeplejen / & 83 ydelserne. Der er mange somatiske sygdomme i de specialer, med flere diagnoser. Vi anbefaler ansættelse af mere sygeplejefagligt personale i Voksen Handicap.

- *sundheds politiske overvejelser – de nye sygepleje og SSA uddannelser stiller højere krav til kommunernes uddannelses system og til vejledernes kompetenceniveau. Vi kan anbefale, at den uddannelses ansvarlige har en sygeplejefaglig uddannelse, evt. med overbygning.

- *personale politiske overvejelser - hvordan sikrer vi, at medarbejderne i den nye organisation, fortsat får faglig udvikling og kompetence løft og et udviklende samarbejde mellem de forskellige samarbejdsflager / kompetence grupper. Her tænkes alle sygeplejerskerne, og med speciel fokus på de få sygeplejersker, som vil være sygeplejerske i Rehabiliteringsenheden og på plejecentrene og Demens sygeplejerskerne i det nye Senior område.

- *personale politiske overvejelser - hvordan sikrer vi, at medarbejderne kan være en del af den nye organisation og fortsat opleve, at man bliver hørt, og at der er lette og gennemskuelige arbejdsgange. Både på fagli-

ge områder og organisatoriske områder. Vi vil gerne opfordre til, at der fortsat kan være minimum 4 tillidsrepræsentanter til at varetage funktionerne og til at deltage i Med udvalg og til at være med til at sikre den gode arbejdsplads på lokalt og centralt plan i organisationen.

*ledelsesmæssige overvejelser – vi vil gerne anbefale et ansættelses udvalg, med deltagelse af de relevante medarbejder repræsentanter, som kan være med til ansætte lederne i den nye organisation, med udgangspunkt i dialog, ansvar og udvikling.

*ledelsesmæssige overvejelser – vi erkender udfordringerne i forhold til det øgede pres på sundheds/ sygeplejeområdet og behovet for faglig ledelse tæt på praksis, hvor vi ønsker at påpege behovet for ledelse, der har høj faglig kompetence sammen med fokus på psykisk arbejdsmiljø i et givende samspil med personalet

*økonomiske overvejelser – der er behov for at få en økonomisk afregnings model i forhold til sygepleje ydelserne og sygepleje depoterne. Og for de sygepleje ydelser, som de udekørende sygeplejersker skal levere i Senior gruppens plejecentre i aftenvagte, nattevagte og weekend og i Handicap området.

På vegne af sygeplejerskerne i Hedensted kommune

Tillidsrepræsentanterne for sygeplejerskerne

Bodil Haugstrup

Anders Enemærke

Anna Marie Jacobsen

Nina Rand

19.12.17

Høringssvar fra Seniorrådet

Overordnet set er det fornuftigt, at man tager den store omorganisering på en gang, hvis det personalemæssigt kan lade sig gøre uden at påvirke dagligdagen for borgerne.

Hvordan sikres sammenhæng mellem sundheds- og serviceloven, hvor der er krydsfelter. Det vi siger, hvor reducere i serviceydelser medfører øget behov for sundhedsydelser?. Hvor er balancen mellem kan og skal opgaver?

Det er vigtigt, at det slås fast, at det er borgernes samlede oplevelse, der er afgørende. Det kræver de nødvendige kompetencer hos medarbejderne i alle led.

Vi vil som tidligere nævnt pege på Det Nære Sundhedsvæsen og Akutberedskabet. Det er nævnt på en udmærket måde, men er der de rigtige kompetencer og den tilstrækkelig økonomi til det ?

Det kræver godt kendskab til de respektive diagnoser ved flere forskellige sygdomme samt sikring af, at informationer videregives til næste kompetenceled – fra hjemmepleje til sygeplejerske – fra sygeplejerske til læge, hvorfor netop TOBS (Tidlig Opsporing af Begyndende Sygdom og triagering (sikring af vurdering og behandling i rækkefølge af alvorligheden af de forskellige lidelser ved flere samtidige sygdomme) er vigtige pejleredskaber i forhold til borgernes ve og vel.

Vi er noget i tvivl om, hvad der menes med "omorganisering af frit valg".

Er dette en drøm om, at rehabilitering virker så godt, at der kan flyttes ressourcer?

Vi vil gøre opmærksom på den nødvendig opfølgning, fordi det jo viser sig, at der er "tilbagefald" efter et par år.

Det er meget vigtigt ved rehabilitering, at der sikres en planlagt opfølgning, f.eks. hver 3 md., eller senest efter ½ år.

Side 2.

Hvad betyder tilpasning af kapaciteten (anden pind) Det plejer i det kommunale sprog at betyde besparelser – men her må det vel betyde, at der skal ske en tilpasning i forhold til behovet både i sygeplejen og i hjemmeplejen

Kapacitet kan jo også være sikring af sammenhæng med borgeren i centrum, via et samspil mellem aktørerne omkring borgeren.

Det er positivt, at man stræber efter en faglig ledelse tæt på praksis.

Organisationsdiagrammet.

Virker overordnet som en fornuftig løsning. Dog bør "mad og måltider" have en stærk sammenhæng med akutfunktion og kortidsophold. Både for at forebygge indlæggelser/genindlæggelser og for at kunne indgå i den gode udskrivning. Det er måske tanken, da der er nævnt et organisatorisk samarbejde.

Her bør også ligge en beskrivelse, der sikrer sammenhæng mellem de 2 lovgivninger – sundheds- og serviceloven.

Side 4 + 5.

Det overordnede sigte er i orden, at der er en stærk central ledelse – og en ligeså stærk faglig ledelse tæt på praksis. Den decentrale ledelse kan kun lykkes, såfremt den øverste ledelse giver rum og frihed til ledelsen på fx plejecentre og andre decentrale ledere.

Samtidig med sikring af en effektiv kobling mellem de respektive led i organisationen til gavn for borgeren.

Det fremgår ikke af dette oplæg, hvordan man vil klare de decentrale administrative opgaver. En områdeleder skal jo ikke bindes til sin stol, fordi man har en ledelse "tæt på praksis". Ledelsen på plejecentre og andre steder er fagligt kompetente personer – ikke administratorer.

Tidsplanen virker meget stram. Det kan være rigtigt, at en omorganisering ikke må trække i langdrag, men når chefen for social omsorg fører samtaler med lederne i uge 3 og organisationen skal virke fra den 25/1 virker det meget stramt. Hvad sker der, hvis mange ledere siger fra?

P.v.a. Seniorrådet i Hedensted Kommune
Lillian Andersen og Anker Andersen

Høringssvar fra Mad og Måltider i forhold til ny organisering

Fra M & M ønsker vi, at bidrage med vores synspunkter i forhold til ny organisering i Social Omsorg.

1. Det er med stor ærgrelse og forbavselse, at leder af M & M fremover udgår af det øverste ledelses lag. Det sker i år, hvor fokus på mad og ernæring er meget stor.

Det kan undre, hvad styrken og tættene på praksis vil være med endnu et ledelseslag for M & M.

2. Chefgruppens mangfoldighed vil blive mindre ved at fjerne to faggrupper (SFT og M & M) og grundlaget for at træffe beslutninger, som sikrer den bredeste viden.
3. Med placering i SENIOR, vil leder af M & M være den eneste leder, der ikke er leder af en plejegruppe. Der kan være en risiko for ikke at blive hørt eller komme igennem med emner, der er vigtige og relevante for M & M's område.

Det vil stille store krav om et godt og lydhørt samarbejde med lederen af SENIOR.

4. Der er stor bekymring omkring, hvordan budgettet/økonomien fremover skal administreres. Bekymringen omhandler bl.a. råderet over eget budget og prioriteringer deri.
5. M & M har fået opbygget en meget velfungerende MED- struktur. Der er bekymringer om mindre involvering fra M & M's medarbejdere. (Medarbejdere er i forvejen fordelt på 10 adresser). Bekymringer om, at i et nyt MED- system vil M & M kun få en lille repræsentation og at emner primært vil omhandle forhold i plejen.
6. M & M er et veldrevet område, som har oplevet mere faglighed/ faglige løft siden de fik deres eget ansvarsområde. Der er bekymringer, for ved at indsætte endnu et lederled, vil det blive vanskeligere at få gennemført og prioriteret emner fra M & M's område.
7. M & M vil fortsat have et køkken, der er placeret tæt på korttidsophold. Der er samarbejdsrelationer mellem sygepleje og Rehab primært i forhold til diætisterne. Hvordan kan dette samarbejde styrkes i den nye organisation ?

M & M er åben overfor, at hvis organisationsændringen fastholdes, er M & M placeret rigtigt i SENIOR og vil arbejde for et godt og gensidigt samarbejde i SENIOR gruppen og med de øvrige samarbejdspartnere i Social Omsorg.

Lene Rasmussen og Mad & Måltider 18.12 2017.

Høringssvar fra medarb.siden i lokal-MED for Sundhedsfremme, Forebyggelse og Træning

Det er vores opfattelse, at det er et meget spændende oplæg, og vi vil gerne anerkende det arbejde, som ligger til grund for det, og de gode perspektiver der er i det. I dette høringssvar forholder vi os mest til den nye kompetencegruppe for Sundhed.

Vi vil dog også gerne benytte lejligheden til at tilkendegive en undren over processen, hvor punktet vedr. omorganiseringen ikke fremgik af dagsordenen til områdeMED-mødet med tilhørende bilag, ligesom det efterfølgende informationsmøde for tillidsvalgte i Hornsyld var med en anden - opdigtet - dagsorden, hvorfor en del havde valgt det fra. Det synes vi ikke er klædeligt for en kommune, der har "Ansvar, dialog og udvikling" i højsædet.

Men tilbage til oplægget:

Med en samling af sygeplejen, korttid, akutteamet og SFT under en fælles leder for Sundhed er der lagt op til tættere samarbejdskonstellationer omkring en del af vores målgruppe mhp. at imødegå de kommende års krav om hurtig iværksættelse af specialiseret indsats. Det vil give rigtig god mening at samle de mange forskellige sundhedsfaglige kompetencer. Vi ser en vigtig opgave i at leve op til de politisk vedtagne pejlemærker i det daglige arbejde med borgerne i Hedensted kommune, og med oplægget er der nye muligheder for at understøtte disse pejlemærker.

Samarbejdet med eks. korttid og sygeplejen involverer dog relativt få af de i alt ca. 2000 borgere, som vi i SFT årligt har med at gøre (primært på genoptræningsplaner og via forløbsprogrammer). Vores samarbejdsflade spænder vidt både internt og eksternt, i og med at vi ser både børn, unge, voksne og ældre. Vi samarbejder og koordinerer tillige med jobcenter, rehabiliteringsenheden, sagsbehandlende hjælpemiddelterapeuter, daginstitutioner, skoler, bosteder, Voksenhandicap, bandagister, sygehuse, alment praktiserende læger osv.

Vi ser en risiko for, at vi som faglige mindretal i forhold til den store sygeplejegruppe i det kommende Sundhed let kan drukne i den store sammenhæng. Vi tænker, at det er meget vigtigt, at den nye leder af Sundhed er i stand til at sætte sig ud over sin egen eventuelle sundhedsbaggrund, og kan tænke sundhedsstrategi og visioner meget bredt. Det stiller krav til forståelse for det regionale politiske spil, og gennemslagskraft i et tværsektorielt samarbejde med eks. sygehusene og almen praksis. Posten kan for så vidt også bestrides af en leder, som ikke nødvendigvis har praktisk, sundhedsfaglig baggrund, men som kan nytænke Hedensted kommunes sundhedsområde, og også udarbejde en tiltrængt sundhedspolitik for Hedensted kommune.

Dermed også sagt, at vi ser et behov for at fastholde og fortsat udbygge det gode interne samarbejde omkring den fysiske, psykiske og sociale dimension af sundhed i SFT, som vi har skabt under nuværende ledelse siden vores sammenlægning i januar 2015. De værdier og antagelser, som ligger til grund for pejlemærkerne, er allerede integreret i vores samarbejde på tværs i Sundhedsfremme, forebyggelse og træning, og vi arbejder fortsat på at gøre det endnu bedre. Vores medarbejderundersøgelse vidner om gode rammer for arbejdet, nærværende ledelse og et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi har efterfølgende sat fokus på begrebet *faglig ledelse* kontra *FAG-faglig ledelse*.

Der har været talrige faglige ledelsestiltag i afdelingen, som vi håber fortsat at kunne have glæde af. Det være sig indenfor eks. specialisering og opkvalificering, oprettelse af faglige teams, koordinatorfunktion, faglig sparring, opbakning til en stadig tættere tværfaglig tænkning, et tæt TRIO-samarbejde osv. Dertil kommer, at det i en trængt tid er lykkedes at holde en sund økonomi med de nødvendige tilpasninger.

På vegne af SFT:

Rikke Damsø, ergoterapeut og medarb.repr. for Træning,

Maja Rand, diætist og medarb.repr. for Sundhedsfremme

Susanne Gudnitz, fysioterapeut og AMR

Anne Sørensen, fysioterapeut og TR. Den 19.12.17