



Besvarelse af 10-dages forespørgsel fra Socialdemokratiet vedrørende ny organisering i Sundhed og Omsorg

11. maj 2021
Side 1 af 4

Socialdemokratiet ønsker med en 10-dages forespørgsel at modtage en status på den nye organisering i Sundhed og Omsorg. Status på omorganisering af MSO er et fast punkt på dagsordenen til møder i Sundheds- og Omsorgsudvalget. Der henvises derfor også til materiale fra udvalgsmøderne.

SUNDHED OG OMSORG
Strategi og Udvikling
Aarhus Kommune

Der er vedlagt et bilag til besvarelse af spørgsmål 6.

Spørgsmål 1: Hvad er nuværende status på klager i organisationen? Det gælder både plejehjem og hjemmeplejen.

Af anbefalingerne fra Byrådets Opgaveudvalg fremgår det, at systematisk registrering af alle klager i organisationen vil være *"et bureaukratisk tiltag med store omkostninger til følge, som kun vil have begrænset eller ingen reel virkning"*.

Ledelsessekretariat
Rådhuset, Rådhuspladsen 2
8000 Aarhus C

Telefon: 89 40 20 00

www.aarhus.dk

Dette gør sig også gældende for Sundhed og Omsorg. Det er forvaltningens vurdering, at antallet af klager til rådmand og direktør p.t. ligger på tilnærmelsesvist samme niveau som tidligere år.

Spørgsmål 2: Hvordan har omorganiseringen påvirket medarbejderne? Har det medført øget sygefravær?

Alle større omorganiseringer indebærer forandringer, som kan påvirke medarbejderne. Især ønsket om at bevare relationen til de nærmeste kollegaer og leder er vigtigt for mange. En mindre del af medarbejderne har ikke fået deres ønsker opfyldt ift. fremtidigt tjenestested, og de vil naturligvis være påvirkede af dette.

For medarbejderne på plejehjemmene, som er langt den største gruppe af medarbejdere i Sundhed og Omsorg, sker der dog ikke ændringer i hverken arbejdssted, teamsammensætning eller ledelsesreference som følge af ny organisering.

Sygefraværet ved udgangen af 1. kvartal ligger på niveau med 2020 og 2019

Spørgsmål 3: Hvad er status på fordelingen af medarbejdere imellem sundhedsenhederne og hjemmeplejen, og har man det antal medarbejdere i begge enheder, der skal til for at løse opgaven, så borgerne oplever høj kvalitet i plejen?

Status er, at alle medarbejdere i dag- og aftenvagter i sundhedsenheder og hjemmeplejen er fordelt, og at medarbejderne kender deres fremtidige arbejdssted. Fordelingen mellem sundhedsenhederne og hjemmeplejen har



været på plads siden slutningen af marts 2021.

11. maj 2021
Side 2 af 4

I stedet for blot at flytte medarbejderne på baggrund af en ledelsesbeslutning valgte ledelsen i Sundhed og Omsorg at spørge medarbejderne, hvor de ønskede at arbejde i fremtiden. Vi har givet medarbejderne friheden til at vælge – både ift. om man foretrækker at arbejde i en sundhedsenhed eller i hjemmeplejen, men også i forhold til team.

Ved udgangen af marts havde 96 % af alle medarbejderne i hjemmeplejen fået deres ønske opfyldt - enten som 1. eller 2. prioritet.

Lederne har haft en stor opgave i at sammensætte teams i sundhedsenheder og hjemmeplejen ud fra medarbejdernes ønsker, men også ud fra at kunne skabe den rette kompetencemæssige sammensætning i de enkelte teams, så vi kan levere kvalitet i plejen.

De sidste medarbejdere i nattevagten for hjemmeplejen samt organisering af uddannelsesområdet er nu også faldet på plads.

Aarhus Kommune oplever som alle andre kommuner rekrutteringsudfordringer inden for ældreplejen. Vi har siden 2017 arbejdet systematisk med rekruttering og fastholdelse af medarbejderne, og dette arbejde fortsætter, så Sundhed og Omsorg også i fremtiden har det rette antal medarbejdere med de rette kompetencer.

En opgørelse viser, at Sundhed og Omsorg i januar måned 2021 havde 93 aktive stillingsopslag – heraf 45 SOSU-assistenten. Dette er samme niveau som tidligere opgørelser.

Spørgsmål 4: Har der været større personaleomsætning, end der plejer at være?

Seneste opgørelse viser en omsætning på godt 14 %, hvilket er helt almindeligt i både Sundhed og Omsorg og for branchen generelt.

Spørgsmål 5: Hvor mange ledere/chefer har opsagt deres stillinger i Sundhed og Omsorg? Det gælder både på forvaltningsniveau og på decentralt niveau. Hvor mange ledige lederstillinger/chefstillinger er der p.t.?

Én forvaltningschef (økonomichefen) har opsagt sin stilling som følge af, at vedkommende har fået nyt job som direktør. Herudover havde Sundheds- og Omsorgschefen allerede inden ny organisering planlagt at stoppe.

Ved udgangen af maj 2021 nedlægges de syv områder i Sundhed og Omsorg og dermed også 15 stillinger som område- og viceområdechef.



Disse erstattes af 10 stillinger som driftschef. I den forbindelse sker der således en reduktion i antallet af chefstillinger på niveau 3.

11. maj 2021
Side 3 af 4

I 2021 har 1 viceområdechef, 6 forstandere, 6 ledere i hjemmeplejen og 2 ledere af sundhedsenheden stoppet i stillingen.

Skovvang, det tidligere DCA, har fået ny ledelsesstruktur og 3 afdelingsledere på niveauet under forstanderen er der ikke længere.

Administrations- og servicelederstillingerne er nedlagt som følge af ny organisering. Én har opsagt sin stilling og én er blevet seniorkonsulent. To viceforstandere har opsagt deres stilling.

Status er, at der inden sommerferien forventes rekrutteret 9-11 nye ledere.

Spørgsmål 6: Hvordan arbejdes der med medarbejderinddragelse/-indflydelse, efter at medarbejdersiden har forladt implementeringsstyregruppen? Hvordan har MSO håndteret dette?

HMU i Sundhed og Omsorg har den 19. april 2021 godkendt en fælles ramme for MED-samarbejdet i forhold til implementering af ny organisering.

Den fælles ramme beskriver de principper og værdier, der skal kendetegne samarbejdet efter at medarbejdersiden har forladt Implementeringsstyregruppen. Samtidig tjener rammen til at skabe gennemsigtighed og overblik over de forskellige arbejdsgrupper – også kaldet spor – som nedsættes. Rammen besluttet af HMU kan ses i bilag 1.

Ledelsen i Sundhed og Omsorg har desuden dialogmøder med de faglige organisationer. Der er f.eks. aftalt ugentlige møder mellem DSR og forvaltningschefer Otto Ohrt og Jens Bejer Damgaard. Som en del af ledelsens dialog med DSR samarbejder vi om forslag som eksempelvis at fastansætte alle de sygeplejersker, vi i dag har ansat i vikariater samt at finde nye veje til seniorfastholdelse.

I dialogen tager vi udgangspunkt i, at medarbejderne naturligvis er optaget af, at borgerne får den optimale omsorg og rehabilitering i overgangen til ny organisering samt at man modtager en god introduktion. Information til medarbejderne er vigtig og vil blive prioriteret op til overgangen, så evt. usikkerheder kan adresseres konkret.

Det samme er velkomsten til nye medarbejdere, der skal skifte team. Derfor skal medarbejdere inden den 1. juni inviteres på besøg på deres nye arbejdsplads. De sidste tre uger af maj måned vil der være mange sådanne små arrangementer.



Spørgsmål 7: Følges tidsplanen for ny organisering? Og vurderer man, at borgersikkerheden kan tilgodeses hen over sommerferien, hvor mange medarbejdere har fået nye referencer, og sommerferien skal afvikles?

11. maj 2021
Side 4 af 4

Ja, tidsplanen følges og vagtplanlægningen i forhold til de første 4 uger af juni og sommerferien forløber planmæssigt ud fra de nuværende tilbagemeldinger fra områderne.

Det er naturligvis en udfordring at vagtplanlægge, når borgergrundlaget delvist er nyt - fordi nogle borgere skifter fra hjemmeplejen til sundhedsenhederne og omvendt - og sommerferien blev fastlagt for medarbejderne før ny organisering.

Derfor følger vi dette tæt i overgangen og driftscheferne afholder møder med lederne om vagtplanlægningen med fokus på borgersikkerhed.

Chefteamet for Sundhed og Omsorg har fokus på sikker drift fra 1. juni 2021. Der er afsat 3 mio. kr. til ekstra bemanning i overgangsperioden og sommerferien, og vi lægger vægt på, at de enkelte hjemmeplejeteams og sundhedsenheder skal arbejde tæt i distrikterne i forhold til at sikre den nødvendige vagtdækning.

Meldingen til lederne er, at hvis det ikke er muligt at dække vagter i det enkelte team med hjælp fra andre teams eller plejehjemmene (i det omfang, de kan hjælpe til), skal lederne ikke tøve med at kalde flyverkorps og eksterne vikarer ind.

Kærlig hilsen

Jette Skive
Rådmand / Hosea Dutschke
Direktør