

Høringssvar OMU Sundhed og Omsorg Organisationstilpasning på Sundheds- og omsorgsområdet

Dato: 18.05.2025
Reference: Områdeudvalg
Sundhed og Omsorg

Områdeudvalget på Sundheds- og Omsorgsområdet har på ekstraordinært OMU-møde den 18. maj 2026 drøftet forslaget til organisationstilpasning på Sundheds- og Omsorgsområdet.

Drøftelsen har taget udgangspunkt i både de overordnede intentioner med organisationstilpasningen og de opmærksomhedspunkter, som ændringen giver anledning til set fra et MED-, medarbejder- og arbejdsmiljøperspektiv.

Anerkendelse af intentionen bag organisationstilpasningen

Områdeudvalget anerkender intentionerne bag den foreslåede organisationstilpasning, som er i tråd med Ældreformen og Sundhedsreformen. Områdeudvalget ser positivt på ambitionen om, at borgerne skal opleve mere nære og sammenhængende sundheds- og plejetilbud frem for parallelle indsatser. Områdeudvalget er især optaget af følgende gevinster ved forslaget:

- Det er en gevinst for borgerne, at rehabilitering sker hele døgnet, hvorved den rehabiliterende kultur styrkes i organisationen. Borgerne mødes af én enhed og oplever sammenhæng, færre mennesker i hjemmet og bedre overgange.
- Det er en gevinst for organisationen at styrke helhedstænkning og det fælles "vi" i organisationen, når flere fagligheder er samlet og arbejder tæt sammen om det hele menneske. Det nedbringer siloer og skaber sammenhæng.
- Aktivitetstilbud på plejecentre skaber liv på plejecentre og genkendelighed i overgange, hvis borger senere hen flytter på plejecenter.

Områdeudvalget har følgende bemærkninger og opmærksomhedspunkter:

- Når flere fagligheder samles i Helhedsplejen skal denne ledelse lede nye fagligheder. Områdeudvalget er optaget af den faglig ledelse og -udvikling af monofagligheder forsat er en opmærksomhed

- Områdeudvalget er opmærksomme på ikrafttrædelsesdatoen i forslaget. Det tager tid at opbygge en ny fælles kultur i en ny organisering. Områdeudvalget mener, at det er en forudsætning at medarbejdere der skal arbejde sammen er forankret under samme ledelse for sammen at kunne skabe en ny kultur. Fælles kultur kan ikke skabes i søjler, men begynder først i sammenlægningen.
- Der skal være en fortsat opmærksomhed på involvering i omplaceringsprocessen, så medarbejderperspektivet repræsenteres og anerkendes.
- Det er vigtigt at der er tydelighed om eventuelle nye vilkår og medarbejdernes roller og opgaver i en ny organisering.
- Der er brug for at opbygge fælles faglige kompetencer med afsæt i eksempelvis hjemmeplejens og rehabiliteringsteamets forskellige tilgange og faglige metode.

Afrunding

Områdeudvalget bakker samlet set op om ambitionen om at skabe mere sammenhængende, helhedsorienterede og nære borgerforløb. Områdeudvalget ser organisationstilpasningen som et væsentligt skridt i denne retning, men understreger samtidig, at en vellykket gennemførelse forudsætter klare rammer og en ordentlig proces for de medarbejdere og ledere, der bliver berørt. Der er væsentligt at alle medarbejdere føler sig inkluderet og velkommen i en ny organisering og en del af det fælles "vi".

Områdeudvalget finder det vigtigt, at der i det videre arbejde fastholdes fokus på medarbejderinddragelse, arbejdsmiljø, faglig kvalitet og ledelsesmæssig tydelighed. Det anbefales desuden, at der følges op på organisationstilpasningen, for eksempel efter et år, så erfaringer fra praksis kan opsamles og eventuelle behov for justeringer kan håndteres rettidigt.

Med venlig hilsen

Områdeudvalget på Sundheds- og Omsorgsområdet