

Ledelsesmøde i SO om justering i organiseringen

29. september 2022

Mødets punkter

1. Hvad står vi i?
2. Hvad kalder det på?
3. Justerede organisationsdiagram og nye funktioner
4. Afdelingsledernes rolle i organisationen
5. Den videre proces + kommunikation
6. Særligt omkring situationen i hjemmeplejen
7. Fremadrettet formelle mødefora

Hvad står vi i?

- Ny Sundheds- og omsorgschef pr. 1. april 2022
- Anne Ahrensbach stopper pr. 31. august 2022
- Velfærdsdirektør stopper maj 2022
- Anette Hjelm og Hanne Winterberg stopper ved udgangen af 2022
- Strukturelle og samfundsmæssige udfordringer er blandt andet:
 - Rekrutteringsudfordringer (ca. 1/3 nye det seneste år)
 - Nærhospital
 - Ældrebolighandlingsplan

Hvad kalder det på?

Målet er at skabe en mere agil og robust organisation, det betyder at der blandt andet, skal endnu mere fokus på:

- Involvering (og rettidig) af afdelingslederniveauet – **ledelse tæt på**
- Styrkelse af sammenhængs- og eksekveringskraft på tværs af organisationen – **vi skal i mål**
- Skarp på prioritering af organisationens ressourcer på tværs – **vi skal gøre det rigtige**
- Tydeligere ansvars- og opgavefordeling – **vi ved hvem gør hvad hvornår og hvorfor**

Justeret organisationsdiagram

Sundhed- og omsorgschef
Anne-Marie Bentzen

**Stabsfunktion Administration og
Udvikling**

Aftaleholder: Rikke Broch (stedfortræderfunktion)

Hjemmepleje Norddjurs

Aftaleholder NN

(ledelsesfaglig koordinerende)

7 + 1 afdelingsledere

**Visitation, hjælpemidler og
kvalitetssikring**

Aftaleholder: Karina Kreutzfelt

(ledelsesfaglig koordinerende)

1 afdelingsleder

Plejecentre i Norddjurs

Aftaleholder: Espen C. Korsvold

(ledelsesfaglig koordinerende)

Aftaleholder: Helle Thomsen

Aftaleholder: Tove Jensen

Aftaleholder: Lene Ballegaard

Aftaleholder: Laila S. Frederiksen

9 + 1 afdelingsledere

Sundhed, træning og kost

Aftaleholder: Charlotte Klitnæs

(ledelsesfaglig koordinerende)

Aftaleholder: Lone Mølleskov

2 afdelingsledere

Konkret betyder det, at

- Sousseffunktionen som den kendes i dag nedlægges. Opgaverne fordeles til forskellige
- Aftaleholder for AU bliver stedfortræder for SO-chefen
- Der oprettes fire nye ledelsesfaglige funktioner som skal varetages af eksisterende aftaleholdere
- De to hjemmeplejeområder sammenlægges og varetages fremadrettet af én aftaleholder
- Der udvides med en afdelingsleder hhv. i Hjemmeplejen og på Plejecenter Violskrænten
- Aftaleholdere for Plejecentrene og Kostorganisationen fortsætter som selvstændige aftaleenheder i referencen til Sundheds- og Omsorgschefen og med eget råderum og budget – **præcis som i dag**

NY ledelsesfaglig koordinerende funktion

- Drive, facilitere og koordinere fælles udviklingstiltag på tværs af området, herunder sikre implementering og opfølgning
- Medvirke til at optimere ressourcer og drift på tværs af området og SO-fælles
- Medvirke til afklaring og opfølgning på tværgående forhold og opgaver
- Deltage i relevante møder og fora internt og eksternt inden for området
- Deltage i tværgående koordineringsmøder i SO
- Deltage i aftaleholdermøder i SO
- Deltage i ledelsesmøder inden for eget område
- Har selvstændigt økonomisk ansvar for egen enhed

Stedfortræder funktion for SO-chefen

- Deltage i møder internt og eksternt efter aftale og ved SO-chefens forfald
- Deltage i tværgående ledelsesfora i SO
- Deltage i aftaleholdermøder i SO
- Drive og lede udvalgte tværgående ledelsesopgaver efter aftale med SO-chefen
- Fungere som stedfortræder under ferie og andet længerevarende fravær

Afdelingsledernes rolle i organisationen

Afdelingsledernes rolle **er forsat** at have ledelsesfokus på driftssikkerhed, herunder **økonomi, personaleledelse, faglighed, trivsel og fastholdelse.**

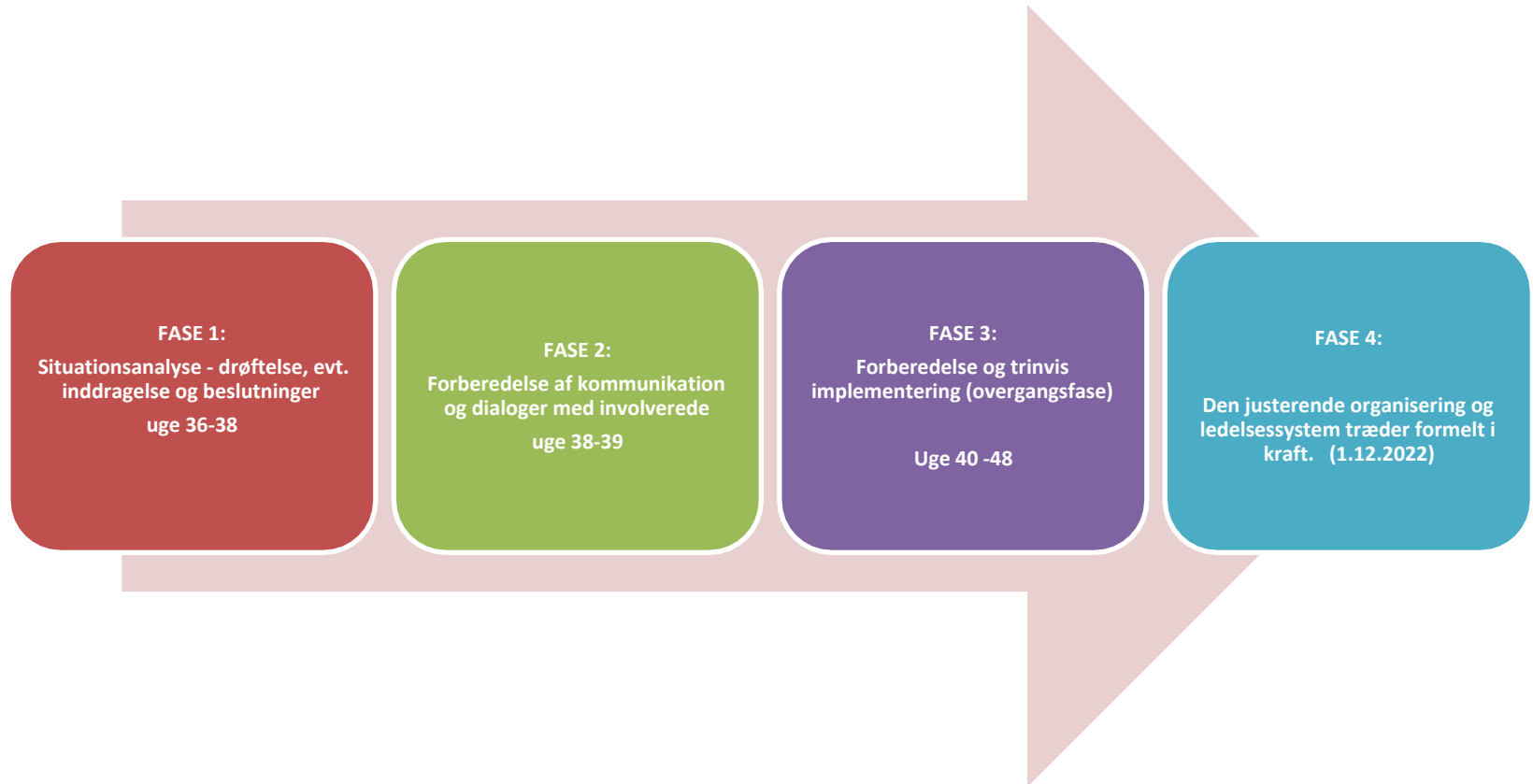
Det betyder også, at afdelingslederne i endnu højere grad skal involveres og inddrages i, eksempelvis:

- Implementering af nye tværgående tiltag, strategiske som operationelle
- Nye arbejdsgange, it-systemer og teknologier (nødkald) mv.
- Sammenhæng mellem vagtplanlægning og økonomistyring

Særligt omkring situationen i hjemmeplejen

- Workshop med afdelingsledere den 12. oktober 2022 ift. stillingsopslag og jobprofil
- Tre lederstillinger i hjemmeplejen opslås samtidigt ca. 20. oktober 2022 med forventning om besættelse pr. 1. januar 2023
- Anette Hjelm og Hanne Winterberg stopper 15. december 2022 – Charlotte Klitnæs og Espen Cramer Korsvold får en ledelsesrolle i overgangsfasen
- Der arbejdes på en plan B hvis ikke alle rekrutteringer kommer på plads til 1. januar 2023

Den videre proces



Kommunikation i organisationen

Uge 39

- Møder med ledelseskæden
- Politisk niveau

Uge 40-41

- Orientering i OMU 4/10-22 (FTFR er orienteret)
- Ekstraordinært Nyhedsbrev onsdag den 5/10-22
- Supplerende orientering og ”oversættelse” lokalt på aftaleenhederne

Uge 42 og frem

- Løbende drøftelse om behovet for supplerende kommunikation

Bonusinfo: Slides eftersendes

Formelle ledelsesfora

Koordinerende ledelsesgruppe

SO-chef, stedfortræder og de fire ledelsesfaglige koordinerende i alt seks personer.

Hyppighed: Ugentligt

Aftaleholdergruppe

SO-chef samt alle aftaleholdere.

Hyppighed: en gang pr. måned

Lokal ledelsesgruppe

Aftales nærmere i fællesskab

Tværgående ledelsesgruppe

SO-chef, alle aftaleholdere og afdelingsledere.

Hyppighed: tre-fire gange årligt

I øvrigt

Ledelsesdagen d. 12. oktober 2022 udsættes og anvendes til møde med hjemmeplejen

Ledelsesdagen d. 14. december 2022 fastholdes og kommer til at handle om kommunikation, med fokus på krise kommunikation – nærmere info følger