

## Organisationsændring på Sundheds- og Omsorgsområdet

22/10724 Åben Sag

### Sagsgang

VPU, ØK

### Sagsfremstilling

Da de to aftaleholdere i hjemmeplejen har meddelt, at de ønsker at gå på hhv. efterløn og pension, har det givet anledning til at gentænke organiseringen og ledelsesstrukturen på Sundheds- og Omsorgsområdet. Forvaltningen har udarbejdet forslag til en organisationsændring med henblik på at skabe en endnu mere robust og agil organisation herunder imødekomme nuværende og kommende års udfordringer såsom rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, stigende økonomisk pres samt fremtidige nationale omlægninger i Sundhedssektoren.

Voksen- og Plejeudvalget skal behandle den foreslående organisationsændring på Sundheds- og Omsorgsområdet.

Den fremadrettede organisering skal styrke den faglige og ledelsesmæssige kapacitet og kompetencer til såvel drifts- som udviklingsperspektivet på tværs af hele Sundheds- og Omsorgsområdet, og ikke mindst i samspil med forskellige eksterne samarbejdspartnere og aktører.

Målet er at udvikle en organisation og en samlet ledelseskæde på Sundheds- og Omsorgsområdet, der i højere grad er i stand til at agere med blik for:

1. Eksekveringsevne og sammenhængskraft
2. Proaktivitet og smidighed
3. Øget fokus på fastholdelse af ledere og medarbejdere
4. Rettidigt og bæredygtigt håndtering af økonomiske udfordringer
5. Kompetent samspil med eksterne samarbejdspartnere
6. Sammenhængende organisatoriske fællesskaber på og imellem ledelsesniveauerne.

Med det afsæt foreslår forvaltningen, at der med virkning fra den 1. december 2022 iværksættes en ændring, der betyder, at de nuværende 11 aftaleenheder opdeles i følgende faglige områder med i alt ti aftaleenheder:

- Hjemmepleje Norddjurs (1 aftaleenhed)
- Visitation, hjælpemidler og kvalitetssikring (1 aftaleenhed)
- Plejecentre i Norddjurs (5 aftaleenheder)
- Sundhed, træning og kost (2 aftaleenheder)
- Administration og udvikling (1 aftaleenhed)

Afdelingslederniveauet styrkes ved at omlægge souschefstillingen til en afdelingsleder på plejecentrene samt omlægge en aftaleholderstilling til en afdelingsleder i hjemmeplejen.

Konkret betyder det at:

- Hjemmehjælp og hjemmesygepleje Allingåbro/Glesborg og Hjemmehjælp og hjemmesygepleje Grenaa/Anholt sammenlægges til en aftaleenhed og varetages fremadrettet af en aftaleholder mod to nuværende. Der udvides til gengæld med en afdelingsleder.
- Visitation, hjælpemidler og kvalitetssikring er i sin grundstruktur uændret og således fortsat en tværgående funktion, hvor aftaleholderen har et ledelsesfagligt koordinationsansvar.
- Plejecentrene fortsætter som selvstændige aftaleenheder og én af de nuværende plejecenterledere udpeges til funktionen som ledelsesfaglig koordinator på tværs af de fem plejecentre. Der udvides med en afdelingsleder.
- Produktionskøkken og kostnetværk bliver en del af aftaleenheden Sundhed og Træning. Den nuværende aftaleholder for Sundhed og Træning får et ledelsesfagligt koordinationsansvar.
- Administration og udvikling er i sin grundstruktur uændret, og er således fortsat en tværgående stabsfunktion. Souscheffunktionen nedlægges, og i stedet skal leder for Administration og udvikling fungere som stedfortræder for Sundheds- og Omsorgschefen. Souschefens opgaver fordeles mellem Sundheds- og Omsorgschefen, aftaleholdere samt konsulenter.

Forslag til organisationsdiagram på Sundheds- og Omsorgsområdet pr. 1. december 2022 og det nuværende organisationsdiagram er vedlagt som bilag.

Samlet set betyder det, at antallet af ledere er konstant, men at positionerne er ændrede med henblik på at indfri målet om at opnå en agil og robust organisation. Organiseringen stiller andre krav til lederne, og en større del af opgaverne kræver løsning i fællesskab og på tværs samtidig med, at der

er klarhed over, hvad den enkelte leder har ansvar for. Dette understøtter de seneste års arbejde med tillidsbaseret decentralisering, høj faglighed og fokus på smidig opgaveløsning i Norddjurs Kommune.

Det er væsentligt at bemærke, at organisationsændringen ikke i sig selv kan løse udfordringerne, og den skal derfor ses som et af flere midler til at skabe større robusthed og omstillingskapacitet i ledelsesgruppen. I supplement til organiseringsændringen arbejdes der også bredt med kultur og kompetencer med afsæt i værdierne i organisations- og ledelseskodexet, Vores Norddjurs.

Forslaget til den nye organisering er godkendt i direktionen, og den har været drøftet blandt aftaleholderne på området og i MED-udvalg.

### **Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder**

Organisationsændringen har sammenhæng til målet om at skabe en slankere ledelsesstruktur samt definere ledelsesroller i overensstemmelse med det sammenhængende ledelsessystem samt den faseopdelte forandringsproces, der er gennemført i Norddjurs Kommune.

### **Økonomiske konsekvenser**

Punktet har ingen økonomiske konsekvenser.

### **Indstilling**

Sundheds- og Omsorgschefen indstiller, at organisationsændring på Sundheds- og Omsorgsområdet godkendes.

### **Beslutning i Voksen- og plejeudvalget den 26-10-2022**

Tiltrådt.

Tom Bytoft (A) tog forbehold.

### **Bilag:**

1 -	Åben	Forslag - Organisationsdiagram Sundheds- og Omsorgsområdet	(134676/22) (H)
3368981			

2 - Åben Organisationsdiagram - Sundheds- Omsorgsområdet (134017/22) (H)  
3368227 2022