

Høring Ny organisering

Nedenstående er udarbejdet af Lokal MED HMV

Der indsendes et fælles høringssvar, sammen med et skriftligt høringssvar fra TR/ AMIR i Hjemmeplejen Midt / Vest omkring processen.

Fælles Lokal MED HMV

Er der forhold, vi skal være særligt opmærksomme på i forbindelse med indførelse af den foreslåede organisationsændring?

- At reducere af en virksomhedsleder og en souschef kan / vil få konsekvenser ift. det interne ledelsesrum. (se punkt 2)
- Kulturforskelle i de sammenlagte områder – her tænkes specielt på plejecentre versus Hjemmeplejen
- De 3 af områderne bliver geografiske store. Det har indflydelse på mere køretid, øgede driftsudgifter og udfordrer den nære ledelse.
- Medarbejderne efterlyser en tydelighed ift. de fremtidige forventninger ift. ansættelsessted, herunder specielt om de skal forvente at komme til at arbejde i en integreret ordning. Vigtigt med en tydelig udmelding

Hvad skal der til for, at vi opnår succes med modellen?

- Forslag om at man justere geografien - med fokus på driftsomkostninger. Her tænkes specielt Orten/Tinghøj området
Det kommende område Syd er dog bekymret for at få et større land område lagt ind i et byområde da det vil øge driftsomkostninger totalt set, idet bilflåden skal udvides
- Der skal gives tid og rum til at skabe en ny kultur, så vigtigt at der er fokus på projekt porteføljen – en hård og realistisk prioritering.
- Sikre mulighed for tæt faglig sparring og vidensdeling med sygeplejen, så sygeplejen opleves tilgængelig i hverdagen.
- For at den ny organisering skal lykkes ift. målsætningen, er relationel koordinering og tværfaglighed et vigtigt indsatsområde, som bør prioriteres højt. Særligt fokus på overgange, da borgeren ikke altid vil kunne tilbyde / ønsker en bolig indenfor eget geografiske område.
- Sikre implementering og information i hvert område, da der i de nye område bliver længere fra medarbejdere til ledelse.
- En realistisk vurdering af teamledernes kommende opgaver/ større ansvar ved implementering af projekter, trivselssamtaler m.m.
En reduktion af virksomhedsledere/ souschefer, vil medføre overdragelse / flere opgaver på teamlederniveauet – obs på at iværksætte formelle og overordnet tiltag, der fremmer teamledernes arbejdsmiljø ift. nye opgaver.
- Der skal skabes ejerskab på medarbejdersiden - se vedhæftede høring fra medarbejderne

Høringsvar fra medarbejderrepræsentanterne i Hjemmeplejen Midt/Vest

Vedrørende organisationsændring på ældreområdet.

Vi kan godt se den overordnede ide med denne model, og anerkender arbejdet bag dette oplæg.

Vi undrer os over aftalerne i MED aftalen ikke er blevet overholdt:

Medindflydelse defineres som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver mulighed for en grundig drøftelse af medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag og, at disse kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger – Varde kommunes lokalaftale for MED organisationen.

Der er ikke sikret inddragelse af medarbejderne i denne omorganisering, ej heller rettidig information eller åbne og grundige drøftelser.

Den 9/11 2016 bliver medarbejderrepræsentanter indbudt til en fælles workshop om en organisationsændring. I stedet blev det til et orienteringsmøde.

Der bliver en høringsrunde i alle lokal MED, men som vi læser MED aftalen, er dette ikke tilfredsstillende.

Der bliver på fælles MED 4/10 16 spurgt til hvor langt man er fra en organisationsændring, uden at få et konkret svar. 11/10 2016 kan man så i referatet fra socialudvalget læse, at man vil bruge modellen med fire virksomheder, som både skal bestå af plejecentre og frit valgs områder. Den 16/10 2016 kan alle medarbejdere så læse i pressen hvilken model der arbejdes med fremadrettet.

Det er efter vores vurdering, ikke en fremgangsmåde med afsæt i lokalafalten for MED udvalg.

Vi skal ikke kunne sige om vi var kommet på et andet slutresultat, vi har blot nogle betænkeligheder ved denne model.

- At frit valg fortsat skal have samme ind mødested, når vi er to forskellige virksomheder?
Det kan give udfordringer, at være samlet, men med forskellige retningslinjer, regler, Værdiopfattelse etc.
 - Det virkede, på os, lidt usikkert, om frit valg fortsat skulle være ren udekørende og centerdelen fortsat skulle være inde? Det har været forsøgt før, og det er der mange medarbejdere der ikke ønsker.
 - Oksbøl har ofte været en udfordring rent geografisk, kørsel til yderområder med meget vej tid, ATA tiden er svær at holde.
Det virker ikke på os, som dette vil løse den udfordring.

Venlig hilsen

Medarbejderne i Hjemmeplejen Midt Vest