

REFERAT LokalMED Myndighed d. 30-10-2025

Mødedato Torsdag d. 30. oktober 2025 kl. 14:00

Mødested Sundhedshuset

Indholdsfortegnelse

Proces for organisationsændring og medarbejderinddragelse i SF-team.....	3
Mere ledelse til HAPS-teamet – proces og medarbejderinddragelse.....	5

Punkt 1: Proces for organisationsændring og medarbejderinddragelse i SF-team

81.38.00-P35-41-24

Sagsfremstilling

Som led i implementeringen af intentionerne i Ældreloven foreslås det, at Sundhedsfagligt team fra 1. marts organiseres, så forløbskoordinationen og visitationen inden for den nuværende klyngestruktur fremover håndterer både opgaver relateret til SAMBO/udskrivelser og de nuværende visitationsopgaver.

I forbindelse med BPA-teamet vil der fra uge 45 ske en opsplitning af medarbejdernes opgaver, således at opgaverne fordeles i to særskilte puljer: én pulje for §95 og §96, og én pulje vedrørende §94 og §97. Der sker en fordeling af de 4 medarbejdere i BPA teamet på de 2 opgavetyper.

Vi gennemfører ændringen for at styrke følgende principper:

- **Ældrelov:** Den nye lov lægger vægt på helhedspleje, hvor borgerens samlede behov er i centrum, og hvor indsatsen tilrettelægges ud fra borgerens ønsker og livssituation.
- **Kontinuitet:** Organisering i faste, tværfaglige teams skal sikre, at borgerne oplever sammenhæng og tryghed i forløbet, og at medarbejderne får bedre mulighed for faglig sparring og udvikling.
- **Visitation tæt på borgeren:** Visitationen skal ske i tæt dialog med borgeren og teamet, så indsatsen bliver mere fleksibel og tilpasset den enkeltes behov.
- **Helhedspleje:** Målet er at skabe mere sammenhængende borgerforløb, hvor alle relevante opgaver håndteres samlet og koordineret.

Ændringen er båret af ønsket om at:

- Understøtte intentionerne i Ældreloven om helhedspleje, kontinuitet og borgernær visitation.
- Sikre, at borgerne oplever større selvbestemmelse, tryghed og kvalitet i indsatsen.
- Udnytte ressourcerne bedst muligt ved at samle opgaverne i én struktur, så der opnås bedre koordinering og færre overgange.
- Give medarbejderne mulighed for at arbejde i faste teams med høj faglighed og tæt samarbejde, hvilket styrker både arbejdsmiljø og kvaliteten af indsatsen.

Indstilling

Formanden indstiller,

MED-udvalget bedes drøfte den ændrede struktur i SF team, herunder sikre åbenhed, medarbejderinddragelse og klarhed om fremtidig struktur og ledelse. Der orienteres om tidsplanen, og medarbejderrepræsentanterne får mulighed for at komme med input.

Beslutning

Medarbejdersiden indledte mødet med at beklage den korte forberedelsestid de har haft til at forberede sig forud for mødet. Ledelsesgruppen blev opfordret til at have opmærksomheden på § 2 stk. 6 medindflydelse og §7 information og drøftelse i MED aftalen, der skal sikre medarbejdersidens mulighed for medindflydelse og medinddragelse.

Medarbejdersiden opfordrede til gennemsigtighed og inddragelse. Det er vigtigt at troværdighed og loyalitet sikres for at bevare den gode trivsel.

Medarbejdersiden udtrykte beklagelse med den sene inddragelse i planerne for organisationsændringerne. De udtrykte beklagelse over den manglende mulighed for at bidrage til processen, og anerkendte samtidig ledelsesretten.

Ovenstående bemærkninger er fælles for begge punkter.

Janni gennemgik herefter det udarbejdede bilag med ændrede struktur i SF team, herunder de udefrakommende vilkår der ligger til grund behovet for at se på en ændring af strukturen, bl.a. ældreloven og sundhedsreformen. Bilaget er vedhæftet referatet.

Forslaget er udarbejdet ud fra de bedste intentioner for at understøtte de allerbedste for borgerne og medarbejdere. Der er et ønske om at styrke myndighedsrollen, og samtidig bevare og styrke arbejdsmiljøet og medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medinddragelse. Der var spørgsmål fra medarbejdersiden omkring § 94 ifølge § 83 og ældreloven.

Rammen er defineret og der vil herefter gennemføres en proces frem mod den endelige organisering.

Der vil ske en orientering af medarbejderne den 5. november. Der blev opfordret til at være obs på at orienteringen foregår særskilt på forskellige niveauer i frohold til i hvilken grad det har berøring for den enkelte. Ændringen vil efter en proces med inddragelse, dialog og kvalificering i samarbejde medarbejderne træde i kraft 1. marts 2026.

Janni vil invitere til dialog og vil bruge de gode erfaringer fra tidligere i forbindelse med etablering af klyngesamarbejde.

Medarbejdersiden udtrykte bekymring i forhold til den korte tidsperiode der til ændringen træder i kraft. Det er vigtigt at formålet for organisationsændringen tydeliggøres. Der blev spurgt fra medarbejdersiden ind til om det var gældende for opdeling af BPA teamet og opgave varetagelse fra 01.03.2025, hvor til ledelsen bekræfter. Af ledelsens oplæg fremgå der en ændring i opdeling af opgaver § 95 og § 96 og § 94, § 97 og § 95 stk 3. Ledelsen bekræfter, det er en nye opdeling og at det er varetagelse af alle opgaver relateret til nævnte paragrafer.

Der blev udtrykt ærgrelse og en bekymring over at ordningen med forløbskoordinatorer nedlægges.

Det er vigtigt at der sker inddragelse af de medarbejdere, der berøres af ændringen.

Medarbejdersiden udtrykte en generel bekymring i forhold til hvordan ændringen vil blive modtaget blandt medarbejderne.

Deltagere på mødet: Marina, Janni, Kristina, Heidi, Anita, Katarina, Dennis, Line, Linda, Charlotte, Andrea

Bilag

med-møde 30.10.25. Myndighed

Punkt 2: Mere ledelse til HAPS-teamet – proces og medarbejderinddragelse

81.38.00-P35-41-24

Sagsfremstilling

Formål:

At skabe tryghed og sikre meningsfuld involvering af medarbejderne i forbindelse med ønske om ansættelse af flere ledelseskrafter til teamet. Ansættelse af en leder mere vil medføre en organisationsændring, hvor det er tiltænkt, at HAPS-teamet opdeles i to lige store teams for at styrke dels ledelseskapaleteten, dels fastholdelsen af de enkelte medarbejders trivsel og samtidig sikre kvaliteten i opgaveløsningen. Det er ikke tiltænkt at teamet opdeles skarpt i to enheder og tanken er, at den faglige retning fortsat skal hænge sammen samlet set.

Omkring ledelsesspænd:

Der findes ikke ét "rigtigt" tal, men meget peger på, at et ledelsesspænd på 50 medarbejdere er uhensigtsmæssigt i de fleste offentlige sammenhænge. I Vejle Kommune varierer ledelsesspændet betydeligt mellem forvaltningerne, men gennemsnittet ligger på ca. 18-22 medarbejdere pr. leder, afhængig af område.

Det optimale spænd afhænger af opgavernes kompleksitet, medarbejdernes selvstændighed, og om der er støttefunktioner eller ledelsesteam.

Ledelseskommisionens rapport og nyere forskning anbefaler, at man løbende vurderer og tilpasser ledelsesspændet, så det matcher organisationens behov og sikrer både kvalitet og trivsel.

Nøglefokus i processen:

- **Åbenhed:** Tydeliggøre at opdelingen er en **investering** for at **fastholde trivsel og kvalitet** (ikke en besparelse eller nedprioritering).
- **Inddragelse:** at medarbejdernes input er værdifuldt for at skabe **lige store og velfungerende teams**.
- **Klarhed:** Sikre at den **nye struktur og ledelsesreference er kendt** i god tid (udgangen af november), selvom den nye leder først tiltræder senere.

Med ovenstående plan ønskes at skabe en ramme, der både er ambitiøs i sin tidsramme for beslutning (> november) og realistisk i forhold til lederansættelse (< februar), samtidig med, at den giver medarbejderne flere indgangsvinkler til at bidrage.

Fokus på åbenhed, medarbejderinddragelse og klarhed om fremtidig struktur og ledelse.

Orientering om tidsplan og mulighed for input fra medarbejderrepræsentanter.

Denne struktur kan bruges direkte i din MED-dagsorden og sikrer, at både proces, formål og medarbejderinddragelse er tydeligt beskrevet og forankret.

Procesplan og nøglefokus Trin	Aktivitet	Periode/Frist	Formål og Fokus
1	Ekstraordinært møde i MED-udvalg	Inden udgangen af oktober	Præsentation af baggrund og ramme for ny organisering. Indhentning af input fra medarbejderrepræsentanter for at sikre meningsfuld

Procesplan og nøglefokus	Aktivitet	Periode/Frist	Formål og Fokus
Trin			
			proces med ansættelse af ny leder.
2	Individuelle dialoger med medarbejderne	I forlængelse af MED-mødet	Mulighed for at medarbejderne kan bidrage med ønsker og tanker for den nye organisering. Sikre ejerskab og forståelse.
3	Beslutning om ny teamstruktur og ledelsesreference	Inden udgangen af november	Kommunikere endelig organisering og ledelsesreference. Skabe klarhed og tryghed om de nye rammer.
4	Fordeling af faglige konsulentressourcer	Løbende/snarest muligt	Sikre at ny organisering har de nødvendige ressourcer fra start.
5	Rekruttering af ny leder	Forventet ansættelse tidligst 1. februar	Sikre kompetent leder til nyt team. Nuværende leder varetager ledelsen i overgangsperioden.

Indstilling

Formanden indstiller,

MED-udvalget bedes drøfte og godkende procesplanen for opdelingen af HAPS-teamet, herunder sikre åbenhed, medarbejderinddragelse og klarhed om fremtidig struktur og ledelse. Der orienteres om tidsplanen, og medarbejderrepræsentanterne får mulighed for at komme med input.

Beslutning

Katarina orienterede om procesplanen for opdeling af HAPS-teamet og ansættelse af ny ekstra leder med udgangspunkt i udarbejdet beskrivelse, som er vedhæftet som bilag.

Formålet er bl.a. at styrke personaleledelsen og en mere tilgængelig nærværende ledelse og herved i højere grad undgå brandslukning. HAPS vil også fremadrettet være én afdeling.

Der vil blive iværksat en proces hvor målet er at opdele afdelingens opgaver i 2 med ca. halvdelen af medarbejdere i hver. Den ekstra leder forventes ansat omkring 1. marts 2026.

Der vil ske en ændring i modtageteamet. Dette vil blive en del af den samlede plan for processen for organisationsændringen.

Der vil blive opslået 8 stillinger i teamet som følge af de politisk tildelte midler. Finansiering af en ekstra leder vil ske udfra den samlede ramme for konto 6.

Bilag

med-møde 30.10.25. Myndighed