

Ældrerådets hørings svar til ”Ny organisering på omsorgsområdet”

Da forslaget ikke omhandler centre, visitationen og træningsområdet er Ældrerådets betragtninger alene koncentreret om de foreslåede ændringer.

Ældrerådet har tidligere spurgt ind til nogle af de ting, der foreslås ændret, hvorfor vi med stor tilfredshed konstaterer, at flere af disse spørgsmål er indeholdt i forslaget.

Teams

Det er positivt, at det nu bliver dagligdagen hos medarbejdere og borgere, at der arbejdes i faste teams i hele Randers Kommune, og at disse får en overskuelig størrelse på 14-17 medarbejdere med sygepleje og rehabilitering inkluderet. Der bør tages højde for, at de enkelte teams kan være sårbare ved sygdom og andet, hvorfor et centralt mindre afløserkorps oprettes.

Helhedspleje

Godt hjulpet på vej af den nye Ældrelov og sundhedsreformen bliver sygeplejen og rehabilitering nu en del af de nye teams = helhedspleje. Borgeren vil således opleve øget kontinuitet og bredere faglighed i plejen og dermed tillige kendte ansigter i dagligdagen. Helhedsplejen vil også give medarbejdere og borgere en øget mulighed for at tilpasse hjælpen/plejen til det øjeblikkelige behov samtidig med en øget fleksibilitet i dagligdagen og dermed et friere valg hos borgeren – dog på et fagligt niveau. Samtidig kan visitation integreres i teamet.

Ledelsesstruktur

De første resultater fra en ny undersøgelse, som VIVE gennemfører i Aarhus Kommune, peger på, at frisættelse kan være vejen til en stærkere ældrepleje.

Frisættelsen har ført til mindre dokumentation, enklere arbejdsgange og et større råderum for medarbejderne. Det frigiver tid til det, der betyder mest: omsorgen og samværet med borgerne.

Velvidende, at forsøget i Aarhus vedrører frisættelse af plejecentre, undrer det alligevel, at vi i Randers ikke tænker nye tanker ind i den foreslåede nye struktur og reviderer synet på opdelingen i 3 områder, så disse nedlægges.

Dette også set i lyset af, at der ønskes en fladere ledelsesstruktur, hvor den foreslåede styrkelse af lederstrukturen med 2 ledere pr. område er et væsentligt skridt. Ældrerådet vil dog foreslå, at de to ledere ikke er på samme niveau, men opdeles i leder og souschef, hvor den ene har det sundhedsfaglige ansvar og den anden det økonomiske, idet økonomien lægges ud i de enkelte områder. Ældrerådet håber, at den enkelte leder vil opleve et øget fokus og muligt tidsforbrug på ledelse både lang- og kortsigtet. Her vil frisættelsen være yderst aktuel, da det ifølge undersøgelsen bevirker en øget arbejdsglæde og tilfredshed hos både ledere og medarbejdere med øget fastholdelse til følge.

Udfordringer

Der er geografiske udfordringer i de store områder. Ældrerådet har en klar forventning om, at normeringen i disse områder svarer til, at den forventede køretid IKKE indregnes i den afsatte tid til borgeren – hvilket naturligvis også gør sig gældende i alle distrikterne. I fremtiden bør der ændres på

mødestederne i de store områder, så medarbejderne sparer at møde ind på én lokation, men møder ind tættest på de fleste borgere.

Ældrerådet anbefaler:

- at der skabes en fladere struktur på lederområdet ved at undlade opdelingen af omsorgsområdet i 3 områder.
- at der er fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling i den udvidede faglighed i teams og på ledernes rolle.
- at der – i mangel af kvalitetsstandarder og eksterne evalueringer for borgere over 67 år – udarbejdes et måle-/evaluerings-/udviklingsværktøj til vurdering af tilfredshed og indsatsområder hos borgere og medarbejdere.
- at der sker et øget samarbejde mellem Omsorgsudvalget og Ældrerådet om opfølgning på implementeringen.

På Ældrerådets vegne,

Med venlig hilsen,

Ejvind Holger Clemmensen

Formand for Ældrerådet

Randers 21. november 2025

Ældrerådet