

Notat vedrørende HR-puljer i forhold til besparelses- og omstillingsplan for 2009 og udmøntning af overenskomst- og trepartsmidler

1. Indledning

I Budget 2009 for Region Midtjylland er der afsat budget til en række personalepolitiske puljer for et samlet beløb på 41,5 mio. kr. Der er tale om en fremskrivning af budget 2008 med en ændret fordeling imellem formålene. Budgettallene i nærværende notat er ikke p/l-reguleret.

Det overordnede formål med puljerne er at sikre, at Region Midtjylland ved konkrete aktiviteter kan skabe forudsætningerne for, at regionen vedvarende kan rekruttere, udvikle og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere i et sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det er vigtigt i forbindelse med en sparerunde ikke blot at betragte disse puljer som udgifter, men som en investering i fremtidige forbedringer, som kan sikre det nødvendige personale og forbedre de præsterede ydelser.

HR varetager administrationen af de personalepolitiske puljer.

Nedenstående tabel viser specifikationen af de personalepolitiske puljer samt deres fordeling på sektorområderne. Puljerne er placeret på de enkelte hovedkonti svarende til fordelingen i Budget 2007.



Dato 29.08.2008

Poul Gørup

Tel. +45 8728 5481

Poul.Goerup@stab.rm.dk

Side 1

Personalepolitiske puljer i budget 2009, fordelt på sektorområder

Personalepolitiske puljer i budget 2009, fordelt på sektorområder							
	Personalepolitiske puljer 1.000 kr., 2008 pris- og lønniveau	Budget 2009	Fordeling på sektorområder				I alt
			Sundhed	Psykiatri og Social		Regional Udvikl.	
				Beh.- psyk.	Soc. og spec.		
A	Personalepolitiske initiativer	6.156	5.356	369	308	123	6.156
B	Mangfoldighed	600	522	36	30	12	600
C	Psykologordning	1.400	1.218	84	70	28	1.400
D	Det sociale kapitel	513	446	31	26	10	513
E	Kompetenceudvikling	3.078	2.678	185	154	62	3.078
F	Lederudvikling	6.156	5.356	369	308	123	6.156
G	AKU-støtte til dialoger	500	435	30	25	10	500
H	Forskning koncern HR	300	261	18	15	6	300
I	Kvalitetsreform opfølgning	2.565	2.232	154	128	51	2.565
J	Seniorpulje	12.312	10.711	739	616	246	12.312
K	MED-uddannelse	500	435	30	25	10	500
L	Centrale arbejdsmiljøinitiativer	2.565	2.232	154	128	51	2.565
M	Rekruttering	3.000	2.610	180	150	60	3.000
N	HK-elever - løn og uddannelse	1.400	1.218	84	70	28	1.400
O	Effektivisering	400	348	24	20	8	400
TOTAL		41.445	36.057	2.487	2.072	829	41.445

2. Muligheder for justeringer / besparelser på øvrige HR-puljer som følge af udmøntning af midler fra treparts- og overenskomstforhandlinger og øvrige anvisninger på besparelsesmuligheder

2.1. Puljemidler vedrørende personalepolitiske initiativer

Der skal iværksættes aktiviteter decentralt, som har til formål, at sætte medarbejdernes kompetencer i fokus og udviklingen af disse. Derudover skal der implementeres en række nye politikker, som kræver særskilte aktiviteter.

I 2009 vil der fortsat være behov for særlige indsatser i forhold til opstart af den nye organisation, en række nye politikker skal færdiggøres og implementeres. Implementeringen fordrer aktiv støtte fra Region Midtjylland til såvel centrale som decentrale aktiviteter. Derudover skal puljen dække overenskomst aftalte aktiviteter.

Overvejelse:

Det er ikke muligt at reducere denne pulje, idet der skal være ca. 4 mio.kr. til overenskomst-aftalte aktiviteter. Desuden anvendes puljen som buffer til uforudsete aktiviteter – f.eks. erfaringsdialogerne efter konflikten og merforbrug på andre puljer.

2.2. Puljemidler vedrørende mangfoldighed

Der skal iværksættes centrale og decentrale aktiviteter og initiativer, som skal understøtte og sikre regionens mangfoldighed i regionens personalesammensætning. Dette er en vigtig forudsætning for, at Region Midtjylland kan rekruttere bl.a. etniske minoriteter og således spille en aktiv rolle i integrationsprocessen. Herunder arbejde bevidst og effektivt med etnisk ligestilling, samt udnytte det kompetencemæssige potentiale, som en bredt sammensat arbejdsstyrke giver.

Region Midtjylland skal sikre, at personalesammensætningen i størst muligt omfang afspejler befolkningssammensætningen.

Overvejelse:

I forhold til aftalte aktiviteter er vurderingen, at denne pulje kan reduceres med 200.000 kr. i 2008 og 2009.

2.3 Puljemidler vedrørende psykologordning

I forbindelse med løsning af opgaver kan der opstå situationer for medarbejdere og ledere i Region Midtjylland, der kræver individuel psykologbistand. Psykologordningen i Region Midtjylland er etableret som en central ordning, hvor ledere og medarbejdere kan henvende sig, når "arbejdet gør ondt". Der afsættes budget til at aflønne psykologer med tilknytning til HR.

Overvejelse:

I en situation med store organisationsændringer er det måske ikke tidspunktet at reducere dette område. I 2008 er der overført midler til området fra puljen til Personalepolitiske initiativer.

2.4. Puljemidler vedrørende sociale kapitel

Region Midtjylland ønsker at fastholde medarbejdere og ledere på arbejdspladsen, også når forskellige livsvilkår gør, at det ikke er muligt på normale vilkår. Der etableres en pulje, som har til formål at støtte både centrale og decentrale initiativer.

Overvejelse:

I en situation med store organisationsændringer er det måske ikke tidspunktet at reducere dette område

I forhold til aftalte aktiviteter er vurderingen, at denne pulje kan reduceres med 200.000 kr. i 2008 og 2009.

2.5. Puljemidler vedrørende kompetenceudvikling

Region Midtjylland ønsker at fastholde og udvikle medarbejderne, og dette skal ske i det daglige arbejde på de enkelte arbejdspladser. Forudsætningerne for arbejdets udførelse er konstant under forandring, så sikringen af velkvalificerede medarbejdere forudsætter, at der kontinuerligt er fokus på kompetenceudviklingsaktiviteter.

Der er i trepartsforhandlingerne aftalt at der skal ske en styrkelse af kompetenceudvikling på regionernes arbejdspladser.

Udmøntningen skal ske gennem tre lokale puljer delt op på hovedorganisationer – LO, AC og FTF. Der skal for de enkelte områder etableres en organisation, som kan håndtere konkrete ansøgninger. Midlerne skal fortrinsvis anvendes til kompetencegivende kursus/efter- og videreuddannelse hos anerkendte udbydere, samt vikardækning og transport.

Der vil blive tilført midler til RM i henhold til nedenstående tabel

	2008	2009	2010	2011	I alt
Sundhed, somatik	5,04	7,5	7,5	2,6	22,6
Sundhed, psykiatri	0,38	0,6	0,6	0,2	1,7
Regional udvikling	0,02	0,05	0,05	0,03	0,15
Socialområdet	0,55	0,8	0,8	0,3	2,4
I alt	6,00	8,9	8,9	3,1	26,9

Overvejelser:

De centralt tilførte midler **skal** anvendes til kompetenceudvikling inden for overenskomstperioden.

Det er tvivlsomt, om der i 2008 kan etableres en organisation, som kan udmønte de afsatte 6 mio.kr., hvorfor der vil blive tale om overførsel af midler til 2009.

Der kunne overvejes følgende forslag:

- Engangsbesparelse ved restbeløb fra budget 2008 på 1,5 mio. kr.
- Reduktion i puljen til Kompetenceudvikling på 2 mio. kr. i 2009, således at der en restpulje på 1,0 mio. kr. til bl.a. opfølgning på organisationsændringer.

2.6. Puljemidler vedrørende lederudvikling

Ledelse har konstituerende betydning i en organisation. I Region Midtjylland er professionel ledelse og professionelle ledere en af vejene til at sikre, at borgene får den mest optimale betjening under de givne rammer. For at koncernens grundlag kan blive implementeret og for at sikre, at Region Midtjyllands lederes kompetencer til stadighed er i overensstemmelse med de forventninger, der er til dem fra såvel politikere, borgere, medarbejdere og andre ledere, etablerer Region Midtjylland professionelle og tidssvarende lederudviklingsforløb for såvel kommende, nye som erfarne ledere på alle niveauer i koncernen.

Overvejelse:

Det er besluttet, at lederudvikling er et fokusområde det kommende år, hvorfor der med ovennævnte begrundelser fortsat bør investeres i dette område.

Midlerne er disponeret for 2008 og 2009 til støtte til Region Midtjyllands lederudviklingsprogram, samt til støtte til virksomhedstilrettede lederudviklingsforløb. Herudover skal puljen dække udgifter til udvikling af et lederevalueringssystem.

Det er aktuelt uafklaret, hvordan midlerne fra trepartsforhandlingernes centrale pulje bliver udmøntet.

2.7. Puljemidler vedrørende AKU-støtte til dialoger

Region Midtjylland ønsker at være en attraktiv arbejdsplads og som et af elementerne i den bestræbelse gennemføres ArbejdsKlimaUndersøgelser. Der er afsat midler til at understøtte dialogerne i de områder, hvor de ikke tidligere har været gennemført AKU- dialoger.

Overvejelser:

I en situation med store organisationsændringer er det måske ikke tidspunktet at reducere dette område. Direktionen har desuden besluttet, at de, som laver AKU første gang, kan få konsulentstøtte til at understøtte dialogerne.

2.8. Puljemidler vedrørende forskning koncern HR

For at sikre, at der til stadighed er forskningsbaseret viden om ledelse og organisation tilgængelig for ledere og medarbejdere i Region Midtjylland, afsættes en pulje til forskningsaktiviteter, så der er en forskningsbaseret dokumentationsaktivitet i regi af HR.

Overvejelser:

Vigtigt, at HR-området ligesom øvrige områder i regionen er udøvet på evidensbaseret grundlag. I 2008 anvendes alle midlerne til AKF rapporten og medlemskabet af Det danske Ledelsesakademi.

2.9. Puljemidler vedrørende kvalitetsreform opfølgning

I forbindelse med kvalitetsreformen skal iværksættes en række initiativer i Region Midtjylland. Der er afsat 3 mio. kr. til initiativer, som kan medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser i Region Midtjylland med fokus på ledelse, fleksibel arbejdstilrettelæggelse og mindskelse af sygefraværet. Puljen har i 2008 fået tilført 500.000 kr. fra puljen til Kompetenceudvikling.

Overvejelser:

Der anvendes 2 mio.kr. igangsættelse af allerede indsendte forslag til initiativer i 2008 og puljen reduceres til 1 mio.kr. i 2009. Der spares således 1 mio.kr. i 2008 og 1,5 mio.kr. i 2009.

2.10. Puljemidler vedrørende seniorpulje

Der er i overenskomst 08 indgået aftale om seniorbonus

Alle seniorer har herefter ret til en årlig seniorbonus (fra 58/60/62 år)

1. På KTO-området udgør bonus mellem 0,8 % til 1,6 % af sædvanlig løn med mulighed for konvertering
2. På Sundhedskartellets område udgør bonus mellem 2,0 % og 2,7 % med mulighed for konvertering.
3. Udbetales første gang januar 2009. Den enkelte ansatte har ret til at konvertere seniorbonus til seniordage, ekstraordinær pensionsindbetaling og/eller særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb.

Der vil blive tilført midler til RM i henhold til nedenstående tabel

	2008	2009	2010	2011	I alt
Sundhed, somatik	3,09	7,1	7,1	7,3	24,6
Sundhed, psykiatri	0,23	0,5	0,5	0,5	1,8
Regional udvikling	0,01	0,05	0,05	0,07	0,19
Socialområdet	0,34	0,8	0,8	0,8	2,7
I alt	3,67	8,4	8,4	8,7	29,3

Der aktuelt afsat 12,3 mio. kr. i 2009, som med den nye aftale hæves til 20,7 mio. kr.

Det er vurderingen, at der med udgangen af 2008 ville være disponeret over max. 9 mio.

Prognosen var baseret på dels

- Faktisk forbrug hidrørende fra aftaler fra det tidl. Århus Amt
- Skønnet forbrug vedr. kendte aftaler indgået medio maj 2008
- Skøn over omfanget af seniorordninger i den resterende del af 2008
- Skøn over overgang til pension for medarbejdere med en seniorordning og dermed tilbageløb af puljemidler.

Der vil således være en engangsbesparelse på 3 mio.kr. i 2008.

Overvejelser:

De centralt afsatte midler vil blive udmøntet i form af udbetaling af seniorbonus eller konvertering til seniordage, ekstraordinær pensionsindbetaling eller særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb.

Hvis der skal findes besparelser på dette område, vil det alene kunne ske ved at reducere puljen til individuelle seniorordninger med begrundelse i de generelt forbedrede ordninger.

Organisationerne må forventes at protestere med begrundelsen at "de har betalt for den eksisterende ordning med lokale lønmidler, som alternativt kunne være forhandlet til lønforbedringer".

Modargumenterne er,

- at der ikke er et puljeregnskab for lokale lønmidler, men en udmøntningsforpligtigelse og en gennemsnitsløngaranti
- at det ikke er første gang, at lokalt aftalte forbedringer/aftaler indskrives i den generelle overenskomst

Men det skal medtænkes, at senioraftalen har høj personalepolitisk signalværdi.

Der kunne overvejes følgende forslag

- Fastholdelse af 2008-niveauet, hvilket vil sige engangsbesparelse på 3 mio. kr. i 2008 og besparelse på 3 mio. kr. fra 2009-11.
- Reduktion i seniorpuljen svarende til tilførte centrale midler, dvs besparelse på 8,4 mio. kr. . Da den centralt aftalte pulje må forventet anvendt, vil det medføre tilsvarende reduktion i puljen til individuelle aftaler, som herefter vil være på ca. 4 mio. kr.
- Endelig kunne det undlades at indgå ny aftale til erstatning af den midlertidige senioraftale vil på sigt vil give en besparelse på 12 mio. kr.

De 2 sidste nævnte forslag vil over tid vil give en besparelse på henholdsvis 8,4 og 12 mio. kr. med 3 mio.kr. i 2008, og med en skønnet besparelse på 1/5 af de resterende 9 mio. kr. de efterfølgende år.

2.11. Puljemidler vedrørende MED-uddannelse

I forbindelse med MED-aftalen for Region Midtjylland afholdes der en række kurser for MED-udvalgene, så MED-aftalen bliver kendt og implementeret på samtlige niveauer i organisationen.

Overvejelser:

Der vil kunne ske en reduktion på 500.000 kr. i 2008, men ikke i 2009.

2.12. Puljemidler vedrørende centrale arbejdsmiljøinitiativer

For at understøtte, at Region Midtjylland bliver en attraktiv og sund arbejdsplads, afsættes der midler til tværgående arbejdsmiljøaktiviteter. Disse skal dels sætte konkrete initiativer på den lokale dagsorden, dels sikre, at der bliver en videnopsamling og videndeling på tværs af sektorer og områder i Region Midtjylland.

Overvejelser:

I en situation med store organisationsændringer og behov for fastholdelse og rekruttering af medarbejdere er det måske ikke tidspunktet at reducere dette område.

Budget kan i 2008 og 2009 reduceres med 500.000 kr.

2.13. Puljemidler vedrørende rekruttering

En af de store udfordringer for Region Midtjylland de kommende år bliver rekruttering af nye medarbejdere. Der har i 2008 været et budget på 2 mio. kr., som har været afsat til rekrutteringsmesser og aktiviteter i regi af "Branding og rekrutteringsgruppen", herunder SOSU-projekt med kommunerne.

I 2009 er der budgetteret med 3 mio. kr.

Overvejelser:

Det er vurderingen, at ovennævnte aktiviteter i 2008 og 2009 kan afvikles inden for en ramme på 1 mio. kr., hvilket vil give en besparelse på henholdsvis 1 mio. kr. og 2 mio. kr.

2.14. Puljemidler vedrørende HK-elever

Det forudsættes at Region Midtjylland uddanner 6 HK-elever om året. Det vil sige, at der er ansat 6 første-års-elever og 6 andet-års-elever. Puljen dækker lønudgifter og uddannelsesudgifter.

Overvejelser:

Eleverne er aktuelt ansatte og puljen bør fastholdes med henblik på at sikre fremtidig rekruttering.

2.15. Puljemidler vedrørende effektivisering

Puljen dækker blandt andet uddannelsesaktiviteter med henblik på understøttelse af effektiviseringsstrategien.

Overvejelser:

Puljen fastholdes med henblik på kontinuerlig optimering af driften og til understøttelse af Region Midtjyllands effektiviseringsstrategi.

3. Kompensation til regionerne til opfølgning på andre trepartinitiativer i kvalitetsreformen – uddannelse, ledelse, personalemæssige initiativer

År	2008	2009	2010	2011
Afsat i mio. kr.	110	150	165	165
Region Midtjyllands andel	23,3	31,8	35	35

Som opfølgning på trepartsforhandlingerne tilføres regionerne midler i henhold til ovenstående tabel. Midler til opfølgning er ikke knyttet til enkeltinitiativer, idet det er op til den enkelte

region at prioritere, hvordan midlerne skal anvendes, idet regionernes udgangspunkt kan være forskelligt. Men midler skal anvendes under hensyntagen til den aftalemæssige ramme, som trepartsforhandlingerne sætter

- Ret til lederuddannelse
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Voksenelevløn
- Øget årlig dimensionering af SOSU-uddannelser og pædagoguddannelser
- Opkvalificering af ikke-faglærte
- Nedsat deltagerbetaling
- Styrket efteruddannelse af lærere og sygeplejersker
- Specialuddannelse af sygeplejersker inden for kræftområdet

Overvejelser:

På foreliggende grundlag er det vanskeligt fra HR-afdelingen at vurdere udgifterne på disse områder.

Initiativer i forlængelse af Trepartsaftalen og de nuværende HR-puljer kan dog ses i en sammenhæng. Det vurderes, at Region Midtjylland i et vist omfang har været på forkant med de midler, der nu udmøntes via Trepartsaftalen.

Det foreslås, at der indarbejdes en yderligere besparelse på 0,8 mio. kr. i 2009 og følgende år, mens der for 2008 forudsættes en engangsbesparelse på 2,1 mio. kr.

4. Besparelsesforslag 2008 og 2009

Tabellen nedenfor sammenfatter overstående forslag til besparelser.

	2008	2009
1.000 kr., 2008 pris- og lønniveau		
Personalepolitiske initiativer	0	0
Mangfoldighed	0,2	0,2
Psykologordning	0	0
Det sociale kapitel	0,2	0,2
Kompetenceudvikling	1,5	2,0
Lederudvikling	0	0
AKU-støtte	0	0
Forskning	0	0
Kvalitetsreform	1,0	1,5
Seniorpulje	3,0	4,8
MED-uddannelse	0,5	0
Arbejds miljøinitiativer	0,5	0,5
Rekruttering	1,0	2,0
HK-elever	0	0
Effektivisering	0	0
Trepartsaftalen	2,1	0,8
I alt	10	12

Udgifterne til ovenstående initiativer er budgetteret under de enkelte finansieringskredsløb, dog således at udgifterne i forbindelse med trepartsaftalen alene henføres til sundhedskredsløbet.