

# Omstillingsplan for socialområdet

Psykiatri- og socialledelsens  
bemærkninger til hørings svar

Februar 2012



## Indholdsfortegnelse

1.	Ledelse og ledelsesstruktur .....	5
2.	Kommende MED-struktur.....	6
3.	Arbejds miljø.....	7
4.	Faglighed.....	7
5.	Speciale- og målgruppeafgrænsning.....	8
6.	Økonomi.....	9
7.	Kompetence- og ansvarsfordeling samt snitflader .....	10
8.	Administrative funktioner i specialområderne .....	10
9.	Etablering af en fælles administration.....	11
10.	Forretningsorienteret sprogbrug .....	13
11.	Procestiden .....	13
12.	Specialområde – en juridisk enhed? .....	14
13.	Opdeling på børn og voksne .....	14
14.	Kultur og navne.....	14
15.	Sprogbrug vedr. tilbud og institutioner .....	14
16.	Tilknytning af ekstern konsulentbistand .....	15
17.	Inddragelse af pårørende.....	15
18.	Rammeaftale.....	15
19.	Takstreduktioner på de åbne afdelinger .....	15
20.	Målgruppe på de åbne afdelinger .....	16
21.	Udviklingsmidler til specialområderne.....	16
22.	Kvalitet .....	16
23.	Procesplan .....	16
24.	Igangværende fusionsproces.....	16
25.	Erfaringsudveksling.....	17



## Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger vedrørende hørings svar

Psykiatri- og socialledelsen (PSL) noterer sig, at der i hørings svarene generelt udtrykkes opbakning til omstillingsplanen, idet der blandt andet udtrykkes:

- Behov for et stærkt regionalt socialtilbud på de mest specialiserede områder.
- Anerkendelse af behovet for omstilling på baggrund af de udfordringer socialområdet står overfor.
- Anerkendelse af at omstillingsplanen er en nødvendig del af en samlet besparelse på 43,8 mio. kr.
- Overordnet tilslutning til samling af nuværende tilbud i specialområder.
- Overordnet tilslutning til samling af nuværende centre og PS Administrationen i én fælles administration.

### Generelle opmærksomhedspunkter

PSL noterer sig desuden, at der af hørings svarene fremgår følgende overordnede opmærksomhedspunkter i forhold til omstillingsplanen.

#### 1. Ledelse og ledelsesstruktur

Herunder blandt andet:

- Bekymring for, at der bliver langt til ledelsen. Det er vigtigt med synlig, nærværende og handlekraftig ledelse på tilbuddene i forhold til støtte, sparring, vejledning og opkvalificering af medarbejderne.
- Behov for frihed til, at specialområderne selv kan fastlægge ledelsesstrukturen i specialområdet.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Det er PSL's opfattelse, at der med organisatorisk samling af de nuværende sociale tilbud i specialområder vil kunne opnås ledelsesmæssige rationaliseringsgevinster, uden at dette får negative konsekvenser i forhold til en handlekraftig, decentral, faglig ledelse. Derfor fastholdes målsætningen om, at der skal ske en reduktion i antallet af lederstillinger i specialområderne, så der samlet set spares mindst 5 mio. kroner på ledelsesniveau i specialområderne.

Med etableringen af de nye specialområder afvikles de nuværende forstanderstillinger. Der etableres i stedet et ledelsesteam for hvert specialområde, som har det overordnede faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar for området. Ledelsesteamet vil forventeligt bestå af en områdeleder og en eller to ledere, som refererer til områdelederen, og som efter aftale med områdelederen har ansvar for særlige områder af driften i specialområdet. Områdelederen refererer direkte til PSL.

Dimensioneringen og organiseringen af ledelsesteamet vil kunne variere fra område til område ud fra en konkret vurdering af den nuværende organisations- og ledelsesstruktur i de enkelte områder.

I den fremtidige struktur vil det være specialområdet's ledelse, der alene har ansvaret for organisering af afdelingsstrukturen i specialområdet. Med reduktionen i antallet af ledere i specialområderne, er det PSL's vurdering, at lederne i specialområderne bør gennemføre en evaluering af afdelingsstrukturen for blandt andet at vurdere, i hvilket omfang der er behov for styrkelse af afdelingslederniveauet i forhold til stærkest mulig decentral ledelse.

I forbindelse med omstillingsprocessen vil PSL udpege alle ledere i ledelsesteamene i specialområderne. Det kan desuden være nødvendigt for PSL i et vist omfang at disponere over ledige afdelingslederstillinger i specialområderne med henblik på at give nuværende forstandere et tilbud om fortsat ansættelse inden for Psykiatri og Social. Fremadrettet vil områdelederen alene have ansvar for besættelse af afdelingslederstillinger i specialområdet.

Den organisatoriske og ledelsesmæssige omlægning vil medføre, at ledelsesrollerne mellem forstander/områdeledelse og afdelingslederne mange steder vil blive ændret. Det vil blive en udfordring for de nye områdeledelser at få sammentænkt og strømlinet forskellige ledeskulturer og indarbejdede arbejdsdelinger og procedurer. Men det vil også give mulighed for at tage det bedste med fra de nuværende sociale tilbud og institutioner således, at der kan opnås en yderligere styrkelse og professionalisering af ledelsen i specialområderne.

## **2. Kommende MED-struktur**

Herunder blandt andet:

- Bekymring for om ét LMU i hvert specialområde giver tilstrækkelige muligheder for (lokal) medindflydelse på beslutningerne i specialområderne.
- Det foreslås, at specialområdet's MED organisation skal have kontaktudvalg med repræsentanter fra de enkelte afdelinger og fagområder.
- Hvordan sikres den lokale medindflydelse fra den enkelte institution i et samlet LMU/MED til hvert specialområde? Det er væsentligt, at alle institutioner har lige stor vægt i et kommende LMU.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

PSL lægger stor vægt på, at MED-systemet giver alle medarbejdere mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold til gavn for både ansatte og de borgere, der benytter regionens tilbud. En ny MED-struktur skal tilrettelægges så dette opfyldes.

I den nye struktur vil hvert specialområde have egen MED-organisation, som fastlægges efter forhandling i henhold til MED-aftalens bestemmelser. Det er

således endnu for tidligt at blive konkret i forhold til, hvordan den lokale MED-struktur organiseres.

PSL er af den opfattelse, at der med en ny struktur med ét samlet socialområde og ni specialområder vil være mulighed for at opnå en endnu mere effektiv MED-struktur, uden at det vil få negative konsekvenser i forhold til medindflydelse og medbestemmelse.

### **3. Arbejdsmiljø**

Herunder blandt andet:

- Bekymring for arbejdsmiljøet i forbindelse med omstillingsprocessen, som er krævende for medarbejderne.
- Bekymring for om besparelser og reduktioner i ledelseslag vil få negative konsekvenser for arbejdsmiljøet fremadrettet.
- Bekymring for om den kommende struktur i arbejdssikkerhedsorganisationen og MED-systemet vil kunne løfte opgaverne i forhold til arbejdsmiljø.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Arbejdsmiljø er absolut et fokusområde for Psykiatri og Social. Med udgangspunkt i HMU i Psykiatri og Social er der således blandt andet arbejdet med reduktion af sygefravær, nedbringelse af antallet af voldsepisoder samt krydsfeltet mellem forventninger og ressourcer. Disse hovedindsatsområder i arbejdsmiljøarbejdet vil blive fastholdt i forbindelse med omstillingen.

PSL er opmærksom på, at fastholdelse af et godt arbejdsmiljø er et opmærksomhedspunkt i forbindelse med omstillingsprocessen. Dels medfører omstillingsprocessen usikkerhed på både ledelses- og medarbejderniveau, dels brydes nuværende arbejdssikkerhedsorganisationer op, og der etableres nye. I den proces er det vigtigt at igangværende processer i forhold til arbejdsmiljøarbejdet ikke tabes på gulvet.

PSL vil sikre, at der indarbejdes et særskilt afsnit i omstillingsnotatet om arbejdsmiljø.

### **4. Faglighed**

Herunder blandt andet:

- Behov for centrale initiativer og strategier i forhold til, hvorledes der udvikles og fastholdes et højt fagligt kompetenceniveau, herunder særligt kompetenceudvikling af personalet.
- Behov for prioriteringer i arbejdet med den danske kvalitetsmodel, ICF, resultatdokumentation mv.
- Opfordring til at faglig udvikling forankres i specialområderne – tæt ved praksis.

- Behov for fokus på at tiltrække og fastholde fagligt uddannet personale.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Arbejdet med faglig udvikling forankres som udgangspunkt i specialområderne. Det vil derfor i høj grad være de nye områdeledelser, som skal udarbejde strategier for udvikling og fastholdelse af et højt fagligt kompetenceniveau, herunder kompetenceudvikling af personalet og rekruttering og fastholdelse af fagligt uddannet personale.

Med sammenlægning af de nuværende sociale tilbud i større organisatoriske enheder skabes der bedre forudsætninger for fokuserede uddannelsesaktiviteter på tværs af tilbuddene i specialområderne, ligesom der etableres yderligere organisatorisk og ledelsesmæssig handlekraft til at kunne indgå i forskningsaktiviteter. Et væsentlig rationale ved omstillingsprocessen er således at styrke mulighederne for faglig udvikling i det regionalt drevne socialområde.

Der vil være en vis tværgående koordinering af det faglige udviklingsarbejde. Blandt andet vil der være en tværgående koordinering i forhold til arbejdet med den danske kvalitetsmodel, ligesom der løbende udarbejdes overordnede politikker og strategier i forhold til kvalitetsarbejdet. Som eksempel kan nævnes, at der er ved at blive udarbejdet en kvalitetsstrategi for det sociale område i Region Midtjylland. Strategien skal skabe et grundlag for arbejdet med kvalitet på det sociale område i Region Midtjylland, hvor der fastsættes mål og indsatsområder, således at beslutninger i forhold til kvalitetsarbejdet går i samme retning. Kvalitetsstrategien skal desuden bidrage til at foretage prioriteringer i og skabe et samlet overblik over kvalitetsarbejdet.

## **5. Speciale- og målgruppeafgrænsning**

Herunder blandt andet:

- Opfordring til at der hurtigst muligt aftales snitflader vedrørende målgrupper de enkelte specialområder i mellem.
- Der ønskes fokus på faglighed og specialisering, herunder højt specialiserede nichetilbud med henblik på markedsudvidelse.
- På den ene side en bekymring for om tilbuddene på grund af forskellighed i størrelse eller faglighed får lige vilkår i de nye områder. På den anden side en påpegning af, at det er vigtigt at fastholde tilbuddenes forskellighed ved en sammenlægning i specialområder, da forskelligheden er en forudsætning for, at der kan leveres en specialiseret og individualiseret indsats med fokus på høj kvalitet.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Specialområderne er sammensat ud fra faglighed, målgrupper og hensynet til økonomisk bæredygtighed. Det er så vidt muligt søgt at tilgodese disse kriteri-



er. Enkelte tilbud eller institutioner adskiller sig på nogle områder fra de øvrige i specialområderne. Det er derfor op til områdeledelsen at sætte fokus på deraf afledte særlige behov. I forhold til de to selvejende institutioner, som Region Midtjylland har indgået driftsoverenskomst med, laves der samarbejdsaftaler mellem disse institutioner og relevante specialområder for derved at sikre ensartede vilkår.

Der skal være en vis specialiserings- og målgruppeafgrænsning mellem specialområderne. Men afgrænsningen må ikke blive for specifik og rigid. På den ene side kan en præcis specialiserings- og målgruppeafgrænsning mellem specialområderne medvirke til at minimere risikoen for, at der opstår konkurrence mellem specialområderne, ligesom den kan medvirke til effektiv og tydelig fordeling af opgaverne. Til gengæld kan en rigid specialiserings- og målgruppeafgrænsning også være en hindring for innovation, fleksibilitet og optimal opgavevaretagelse. Specialiserings- og målgruppeafgrænsningen må således ikke være til hinder for at konkrete opgaver, matchninger mv. kan løses i et konstruktivt samarbejde mellem specialområderne, hvor den underliggende grundsætning er, at den konkrete opgave skal løses dér, hvor der er de bedste forudsætninger for, at den løses bedst.

Med etableringen af specialområderne vil en betydelig del af risikoen for intern konkurrence mellem regionens tilbud blive elimineret. Konkurrence mellem specialområderne skal så vidt muligt undgås, blandt andet ved at alle i fællesskab arbejder på at opnå de bedste resultater for regionens sociale tilbud som helhed og ikke mindst for tilbuddenes brugere.

## 6. Økonomi

Herunder blandt andet:

- Bekymring for, at specialområderne arver et økonomisk ansvar for nuværende tilbuds eventuelle underskud.
- Ønske om konkretisering af, hvordan besparelserne udmøntes.

Psykatri- og socialledelsens bemærkninger:

I forbindelse med omstillingsprocessen skal der tages stilling til en række spørgsmål vedrørende den fremtidige økonomiske styring af socialområdet. Samtidig skal der konkret tages stilling til budgetter, takster og principper for overførsel af over- og underskud, og dermed også, hvordan de i rammeaftalen 2012 aftalte besparelser skal udmøntes i 2013-2014. Disse spørgsmål vil der først blive taget endeligt stilling til, når ledelsen af specialområderne og den nye fælles administration er udpeget.

Det bemærkes, at der i de nuværende centre har været praktiseret en ikke ubetydelig økonomisk solidaritet tilbuddene imellem, blandt andet i forbindelse med at dække ind for enkelte tilbuds underskud. Desuden har en del af tilbud-

denes budgetter været reserveret til en fælles pulje, hvoraf der er afholdt udgifter til eksempelvis løn til medarbejdere på barsel, compensation for udgifter til elevlønninger, ekstraordinære udgifter i forbindelse med etablering af nye afdelinger mv. Det er PSL's opfattelse, at det fortsat vil være hensigtsmæssigt at opretholde en vis grad af økonomisk solidaritet mellem specialområderne i den nye struktur, dog således at der fortsat opretholdes hensigtsmæssige økonomiske incitamentsstrukturer for driften i specialområderne.

Flere hørings svar gør opmærksom på, at der savnes mere tydelighed omkring besparelsens størrelse og udmøntning. Derfor er omstillingsnotatet skærpet omkring dette.

PSL har tillid til, at ledelsen i specialområderne vil kunne sikre den lokale drift med fokus på kunder, markedsføring, produktudvikling og service.

## **7.    Kompetence- og ansvarsfordeling samt snitflader**

Herunder blandt andet:

- Opfordring til tydelighed i snitflader.
- Opfordring til at specialområderne tildeles mere vidtgående beføjelser.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

PSL anerkender, at der er behov for at præcisere kompetence- og ansvarsfordelingen i det nye samlede socialområde, ligesom det er nødvendigt med tydelige snitfladebeskrivelser. PSL vil i løbet af de kommende måneder udarbejde et papir, som beskriver hovedtrækkene i opgavefordelingen mellem afdelingerne i den nye fælles administration samt overordnede betragtninger i forhold til snitfladerne mellem den nye fællesadministration og specialområderne.

Med etableringen af den nye struktur vil der blive flyttet beslutningskompetence ud i specialområderne. Men der skal fortsat findes en god og effektiv balance mellem decentral kompetence og handlefrihed på den ene side, og sikring af tværgående koordination og fælles retning på den anden side. Det vil foregå i en løbende dialog mellem PSL og områdelederne.

## **8.    Administrative funktioner i specialområderne**

Herunder blandt andet:

- Bekymring for om centralisering af sekretariatsfunktionerne i specialområderne kan give problemer i forhold til den daglige løsning af driftsnære/beboernære opgaver.
- Bekymring for at besparelser på administrativt niveau betyder, at frontpersonalet pålægges flere administrative opgaver.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

I forbindelse med samlingen af de nuværende tilbud i specialområder vil det blive områdeledelsens opgave at etablere fælles tværgående sekretariatsfunktioner for specialområdet. Sekretariatsfunktionerne skal have til opgave at understøtte ledelsen af specialområdet i forhold til driftsrelaterede og strategiske opgaver inden for specialområdet. Det kan eksempelvis være i forhold til tværgående, styringsmæssige og koordinerende funktioner inden for økonomi, HR og faglig udvikling.

Specialområdets ledelse træffer nærmere beslutning om, hvordan sekretariatsfunktionerne organiseres. I forbindelse med omstillingsprocessen vil PSL udpege en eventuel sekretariatsleder. Områdelederen træffer beslutning om, i hvilket omfang sekretariatsfunktionerne skal samles fysisk/geografisk. Det vil således være op til områdeledelserne i samarbejde med medarbejderne i specialområderne at få tilrettelagt løsningen af de administrative opgaver i området på en hensigtsmæssig og effektiv måde, som tager hensyn til de særlige forhold, der gør sig gældende inden for området.

Det skal bemærkes, at løsningen af administrative opgaver er organiseret vidt forskelligt på de sociale tilbud i dag, herunder i hvilket omfang frontpersonale, afdelingsledelser og forstandere deltager i løsningen af administrative opgaver. Afhængig af, hvordan de enkelte områdeledelser vælger at organisere løsningen af administrative opgaver vil det derfor være meget forskelligt, hvordan omorganiseringen af de administrative funktioner vil opleves.

Det er PSL's vurdering, at der med organisatorisk samling af sekretariatsfunktionerne i specialområderne kan opnås en yderligere professionalisering af opgaveløsningen i forhold til tværgående, styringsmæssige og koordinerende funktioner og rationaliseringsgevinster i forhold til en række administrative opgaver. Og dette uden at "varme hænder gøres kolde" ved, at administrative opgaver lægges over på frontpersonalet. Det skal i den forbindelse fremhæves, at et af de vigtigste argumenter for omstillingsprocessen er, at de besparelser, der er udmeldt i forbindelse med rammeaftalen for 2012, så vidt muligt udmøntes ved at reducere i ledelse og administration frem for på de "varme hænder". Dette sikres blandt andet ved at reducere overheadet med 1 %, men også ved at finde rationaliseringsgevinster på ledelse og administration i specialområderne. PSL vil fremadrettet følge op på, i hvilket omfang specialområderne lever op til denne intention.

## **9. Etablering af en fælles administration**

Herunder blandt andet:

- Vigtigt for den centrale administration, at der er en ligelig fordeling af ressourcerne mellem psykiatri og social.
- Bekymring for at socialområdet vil blive behandlet stedmoderligt i forhold til psykiatrien i en samlet administration.

- Vigtigt at forenkle sagsgange, optimere IT og være opmærksom på nye administrative opgaver.
- Bekymring for at mulighederne for tværfaglig organisering/opgaveløsning ændres, når der flyttes faglige kompetencer ud af administrationen.
- En række opgaver skal uanset flytning af faglige opgaver og funktioner løses centralt: Godkendelse af særtakster/tillægsydelser, håndtering af klagesager, tværgående udviklingsinitiativer, matchning på tværs af specialområder samt håndtering og godkendelse af magtanvendelser.
- En række af uafklarede spørgsmål i forbindelse med udflytningen af fagkonsulenter til specialområderne.
- Bekymring for, om den centrale fælles administration har ressourcer til at yde den nødvendige service i forhold til specialområder, for eksempel på it-området.
- Problematisering af, at faglig sparring mellem lønteamet og personaleteamet vanskeliggøres af, at den kommende HR-afdeling opdeles geografisk.
- Flytning af lønafdelingen fra Horsens til Viborg vil få konsekvenser for både medarbejdere i form af øget transporttid og for organisationen i form af, at viden kan gå tabt, hvis medarbejderne vælger at finde andet job, som følge af flytningen.

#### Psykatri- og socialledelsens bemærkninger:

PSL anerkender, at der er tale om en omfattende omstillingsproces, hvor PS Administrationen og de to sociale centre nedlægges og en ny fælles administration genopbygges. Det betyder, at kendte sagsgange og procedurer skal gentænkes, nye samarbejdsrelationer skal etableres og kulturer på tværs af psykiatri- og socialområdet skal forenes. Det arbejde kommer til at løbe gennem hele omstillingsprocessen. PSL går til opgaven med det udgangspunkt, at opbygningen af den nye organisation funderes på åbenhed, dialog og anerkendelse. I betragtning af medarbejderstabens faglige og menneskelige kvaliteter, er der gode forudsætninger for at få skabt en stærk og velfungerende organisation uagtet opgavens omfang. En ny organisation skabes af de ledere og medarbejdere, der arbejder i den, og det bliver et fælles projekt at få den nye organisation til at fungere optimalt.

PSL er opmærksom på, at der for flytningen af fagkonsulentopgaver og –funktioner henstår et arbejde med at afklare og beskrive, hvorledes denne proces skal forløbe. Spørgsmål som under hvilke vilkår, med hvilken finansiering, indgåelse i ønskerunder med videre skal besvares. Arbejdet er påbegyndt og forventes afsluttet ultimo marts. Høringssvarene fra centrenes LMU vil blive inddraget, således det sikres, at alle spørgsmål afklares.

PSL anerkender behovet for en geografisk samlet Løn og Personaleafdeling, hvor der sikres optimale muligheder for faglig synergi mellem lønteamet og personaleteamet. Derfor ændres beslutningen om at bibeholde en del af Løn og Personale i Horsens, således at al HR samles Viborg, hvor HR-afdelingen placeres fysisk sammen med resten af den nye fælles administration. Dermed skabes der de bedst mulige forudsætninger for samarbejde på tværs af afdelingerne i administrationen og for etablering af én fælles virksomhedskultur.

Beslutningen om at samle hele administrationen i Viborg har en række konsekvenser for de medarbejdere, der er ansat i Horsens, herunder længere transporttider. PSL anerkender dette, men ser sig også nødsaget til at lave den fremtidig organisering under hensyntagen til de opgaver og funktioner, der skal varetages. PSL anerkender, at dette kan have konsekvenser for driften på kort sigt.

## 10. Forretningsorienteret sprogbrug

Herunder blandt andet:

- Henstilling til, at betegnelsen "forretningsområde" erstattes med et andet begreb, der i højere grad modsvarer den tænkning, der dækker den særlige faglige indsats, som arbejdet omfatter.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Det er et eksistensvilkår for de regionalt drevne sociale tilbud at agere på markedslignende vilkår. Sådan er systemet tilrettelagt i forbindelse med strukturreformen i 2007.

Som leverandører på det specialiserede socialområde skal de regionalt drevne tilbud derfor balancere på to ben. På den ene side skal regionen med borgeren i fokus levere de kvalitetsydelser, som de indskrevne i tilbuddene har behov for. På den anden side skal regionen leve op til leverandørforpligtelsen og levere de tilbud, som kommunerne efterspørger til de priser, som de vil betale.

Det skal bemærkes, at der i forbindelse med høringen af omstillingsnotatet er gennemført en navnekonkurrence med henblik på at finde et alternativt udtryk for forretningsområder, som er mindre forretningsorienteret. Det vil i forlængelse heraf blive indstillet til regionsrådet, at de nye organisatorisk sammenlagte tilbud benævnes "specialområder".

Omstillingsnotatet vil desuden blive gennemgået med henblik på at sikre en mere balanceret fremstilling i forhold til brugen af merkantile udtryk.

## 11. Procestiden

Herunder blandt andet:

- Ønske om at processen komprimeres blandt andet med henblik på at reducere usikkerhed i organisationen.

Psykiatri- og socialledelsens bemærkninger:

Med den aktuelle plan for omstillingsprocessen har PSL forsøgt at balancere to hensyn; dels hensynet til at komprimere processen så meget som muligt for at

undgå en lang periode med usikkerhed for ledere og medarbejdere, som kan fjerne fokus fra den drift og udvikling i organisationen, dels hensynet til at sikre grundig inddragelse med henblik på at tilvejebringe et solidt beslutningsgrundlag for en meget omfattende omstilling af socialområdet.

## **Konkrete opmærksomhedspunkter**

PSL noterer sig herudover, at der i de enkelte høringssvar er nogle konkrete eller specifikke overvejelser og spørgsmål i forhold til omstillingsplanen.

### **12. Specialområde – en juridisk enhed?**

Tre høringssvar understreger vigtigheden af at få undersøgt de juridiske aspekter af samling af flere institutioner i ét specialområde – herunder hvilke konsekvenser det vil have, såfremt specialområdet defineres som én samlet juridisk enhed. Dette er særligt aktuelt i forhold til magtanvendelsesbekendtgørelsen og i forhold til institutioner, hvor der er indgået driftsoverenskomst. Denne undersøgelse er igangsat på baggrund heraf.

### **13. Opdeling på børn og voksne**

Institut for Kommunikation og Handicap's LMU gør opmærksom på, at opdelingen i forhold til børn og voksne ikke gør sig gældende for dem, da de i mere end 20 år har rettet sine ydelser mod både børn og voksne, samt at der kan opnås væsentlige kvalitetsmæssige effekter på det faglige plan ved at tilbyde ydelser til borgere med samme handicap uafhængigt af deres alder.

PSL anerkender, at opdelingen ikke gør sig gældende for Institut for Kommunikation og Handicap, hvorfor dette indarbejdes i notatet. PSL opfordrer videre til, at der samarbejdes på tværs af specialområderne omkring ydelser til børn og voksne, hvor dette giver mening.

### **14. Kultur og navne**

Flere institutioner og tilbud peger på vigtigheden af, at de fastholder deres nuværende navne. PSL anerkender betydningen af, at de nuværende navne på tilbuddene/institutionerne fortsat kan anvendes. For vores samarbejdspartnere er de nuværende navne kendte og synonyme med pålidelighed og høj faglig kvalitet. Det skal ikke sættes over styr i omstillingsprocessen.

### **15. Sprogbrug vedr. tilbud og institutioner**

Der udtrykkes i enkelte høringssvar forvirring i forhold til anvendelsen af begreberne tilbud og institutioner. PSL anerkender, at institutionsbegrebet stadig eksisterer i forhold til børn- og ungeområdet. På voksenområdet er instituti-

onsbegrebet i forbindelse med Lov om Social Service afviklet, og der tales i stedet om sociale tilbud.

## **16. Tilknytning af ekstern konsulentbistand**

Et høringssvar anbefaler, at regionens HR afdeling Organisation, Ledelse og Procesoptimering kobles på i videst muligt omfang. PSL anerkender dette og har indhentet og videreformidlet informationer omkring dette til forstandere og tilbudsledere.

## **17. Inddragelse af pårørende**

I et enkelt høringssvar opfordres der til, at pårørende inddrages i omstillingen. PSL anerkender behovet for inddragelse af pårørende i omstillingsprocessen. Kontaktforum på Handicapområdet er orienteret om omstillingsprocessen på mødet 31. januar 2012. Nuværende tilbuds- og institutionsledere og kommende områdeledere opfordres til at holde pårørende orienteret om processen.

## **18. Rammeaftale**

Et enkelt LMU anbefaler, at der fremover udarbejdes én rammeaftale med mulighed for, at de enkelte specialområder efterfølgende kan indgå bilaterale aftaler med kommunerne.

Reglerne vedrørende arbejdet med rammeaftalerne er fastlagt i Bekendtgørelse om rammeaftaler m.v. på det sociale område og på det almene ældreboligområde. Processen for indgåelse af rammeaftalen aftales i Den administrative styregruppe for socialområdet (DASSOS). I Region Midtjylland vil koordineringen vedrørende regionens bidrag til rammeaftalen fortsat være forankret centralt.

Rammeaftalen er ikke en hindring for, at der kan indgås bilaterale aftaler mellem en eller flere kommuner og et specialområde i forhold til konkrete opgaver. Det vil bero på en vurdering af aftalens omfang og karakter, hvorvidt der er behov for at inddrage PSL i forhold til bilaterale aftaler.

## **19. Takstreduktioner på de åbne afdelinger**

Høringssvaret fra én af de sikrede institutioner opfordrer til, at de åbne afdelinger ikke fremover friholdes for takstreduktioner i lighed med de sikrede afdelinger.

Der er åbenhed for, at de åbne pladser på de sikrede institutioner også kan reducere taksten i sammenhæng med tilsvarende reduktioner i budgettet.

## **20. Målgruppe på de åbne afdelinger**

Endvidere er der i forhold til de åbne afdelinger et ønske om, at målgruppen fremadrettet beskrives som børn og unge med forskellige former for domme for kriminalitet og børn og unge, der er socialt anbragte, fordi de vurderes at være kriminalitetstruede. PSL kan tiltræde denne målgruppebeskrivelse

## **21. Udviklingsmidler til specialområderne**

I ét af høringsssvarene spørges der til, hvorvidt specialområderne vil beholde en større del af taksten, så det er muligt at anvende flere midler til udvikling.

Fordelingsnøglen af overheadet er fastlagt i Rammeaftalen. Udviklingspuljen på 0,5 % af overheadet ligger således fast. Da der skal fremlægges særskilt regnskab for udviklingspuljen er det mest hensigtsmæssigt, at den administreres centralt. Endvidere er store dele af udviklingspuljen reserveret til arbejdet med den danske kvalitetsmodel på socialområdet samt Metodecentret.

## **22. Kvalitet**

Flere hørings svar peger på, at der i forhold til kvalitetsarbejdet er mange redskaber og metoder i brug, hvilket kan være meget tidskrævende. PSL har taget dette til efterretning og bringer det med i det videre arbejde med en kvalitetsstrategi på det sociale område i Region Midtjylland.

## **23. Procesplan**

I et enkelt hørings svar udtrykkes der stor undren over, at der sammen med høringsforslaget allerede medsendes en meget detaljeret plan for, hvordan og hvornår omstillingen skal ske. Det giver fornemmelsen af, at forslaget allerede er besluttet, uanset hvilke hørings svar der modtages!

PSL vil gerne understrege, at omstillingsforslaget ikke allerede er besluttet og omstillingsplanen er revideret i forlængelse af høringsfasen.

## **24. Igangværende fusionsproces**

LMU'erne på de 5 tilbud på voksenområdet til udviklingshæmmede med særlige problematikker i forhold til adfærd, som allerede er i gang med en fusionsproces, opfordrer til, at omstillingsplanen ikke forsinkes eller hindrer den igangværende fusionsproces. Dette anerkender PSL, ligesom PSL anerkender behovet for, at såfremt Bygmarken skal gøres til en del af Specialområdet - Udviklingshæmmede og ADHD, så skal der gøres en særlig indsats for at inddrage Bygmarkens medarbejdere i den igangværende fusionsproces.



## **25. Erfaringsudveksling**

Enkelte hørings svar anbefaler, at der inddrages erfaringer fra lignede fusionsprocesser. Eksempelvis fra fusionen af de 5 tilbud til udviklingshæmmede med særlige problematikker i forhold til adfærd samt kommunernes erfaringer med sammenlægning af ledelsesområder. Dette anerkender PSL. Erfaringer fra fusionen af de 5 tilbud til udviklingshæmmede med særlige problematikker i forhold til adfærd og Masterplanen i Risskov inddrages i videst muligt omfang.

---

---