

Pkt. 3 Oplæg og temadrøftelse: Omstillingsplan for socialområdet

Det blev på mødet besluttet, at høringssvaret fra HMU skulle ledsages af referatet af RMU-drøftelsen af omstillingsplan for socialområdet. Regionsrådet drøfter omstillingsplanen 13. marts 2012.

Kommentarer fra mødedeltagerne:

Bemærkningerne koncentrerede sig hovedsageligt om MED-strukturen, ledelse samt faglighed og uddannelse, som er sammenfattet i det følgende, og opsummeres i konklusionen.

Medarbejdersiden havde på deres formøde drøftet høringssvaret fra HMU og udtrykte indledningsvist generel opbakning til de opmærksomhedspunkter, som beskrives der.

MED-strukturen

Det blev fra medarbejderside påpeget, at det er et kæmpeområde med mange MEDudvalg, som nu skal drosles ned til ni specialområder. Det er meget væsentligt, at der sikres tilstrækkelig medarbejderrepræsentation i den kommende MED-struktur.

Det blev fra medarbejderside påpeget, at der er meget forskellig kultur i de nuværende institutioner og LMU'er, hvilket man bør være opmærksom på. Det bliver også en stor udfordring at skulle forholde sig til et meget stort budget i et specialområde, når man har været vant til at forholde sig alene til et institutionsbudget. Det skal i den sammenhæng sikres, at der bliver tale om reel medarbejderinddragelse, hvor man skal have mulighed for at kunne gennemskue tallene.

Det blev fra medarbejderside foreslået, at der - evt. med "overgangs-MEDudvalg" i en overgangsfase - etableres en MED-struktur, som sikrer tilstrækkelig volumen og bredde, inkl. repræsentation fra de lokale arbejdspladser, i udvalgene.

Gert Pilgaard var enig i, at det kan være svært at forholde sig til et stort specialområdebudget, når man har været vant til at forholde sig til den enkelte institutions budget.

Psykiatri- og socialledelsen har tænkt, at der skal være en generel forhandling med organisationerne om de generelle rammer for specialområderne, som så efterfølgende kan tilpasses de enkelte specialområder. Han var også enig i, at det er væsentligt, at der skabes en ordentlig overgang i MED-systemet. Der kan evt. være behov for en faseopdeling med midlertidige løsninger, som senere evalueres.

Det blev fra medarbejderside bemærket, at der er tidligere erfaringer fra bl.a. gennemførelsen af dele af omstillingsplanen, som viser, hvordan det kan gå rigtig galt og føre til, at der skal bruges megen tid på bøvl, når der skal drøftes ny MED-struktur. Der vil helt sikkert blive taget imod tilbuddet om en drøftelse af de grundlæggende ting med de faglige organisationer.

Ledelse

Der blev fra medarbejderside konstateret, at der med den nye organisering i ni specialområder bliver et større ledelsesspænd end tidligere, hvilket giver nogle udfordringer i forhold til at sikre en ledelsesfunktion, som er synlig, nærværende og handlekraftig. Der er en grænse for, hvor mange man kan være leder for, også set i lyset af, at den faglige kompleksitet er stor, og den geografiske spredning er også meget stor.

Det blev endvidere fra medarbejderside bemærket, hvis besparelsen skal lykkes, så er der kun et sted at spare, og det er på medarbejdere. Hvad vil der i den sammenhæng ske med de tiloversblevne ledere?

Gert Pilgaard forklarede, at de nuværende forstanderstillinger afvikles, og der etableres i stedet et ledelsesteam for hvert specialområde, som har det overordnede faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar for området. Ledelsesteamet vil bestå af en områdeleder og en til to ledere med reference til områdelederen, som efter aftale med områdelederen har ansvar for særlige områder af driften i specialområdet. Områdelederen refererer direkte til psykiatri- og socialledelsen.

I forhold til de tiloversblevne ledere pågår der i øjeblikket en dialog med lederne. Der har været ansættelsesstop siden oktober 2011, så det er forsøgt at skabe nogle ledige huller, så der er mulighed for at kunne tilbyde noget andet. Psykiatri- og socialledelsen ønsker ikke at "skubbe problemet nedad" i organisationen til andre faggrupper, men lederne skal naturligvis også have tilbud om omplacering, hvis der opstår ledige stillinger.

Faglighed og uddannelse

Det blev fra medarbejderside påpeget, at det er kvalitet i arbejdet og faglig udvikling, som skal bære socialområdet igennem fremover, da der er tale om et meget kompliceret opgavefelt.

Det blev fra medarbejderside konstateret, at der er nogle sociale institutioner, hvor man bruger ikke faglært personale. Det er meget væsentligt, at disse medarbejdere bliver opkvalificeret, så de ikke risikerer afskedigelse. I den sammenhæng er det også meget vigtigt, at man ikke bare afskediger dem, der endnu ikke har nået at få en uddannelse.

Uddannelse blev af flere fremhævet som et helt afgørende fokusområde, hvilket medarbejdersiden også vil sætte fokus på i forhold til de kommende budgetforhandlinger i regionen.

Gert Pilgaard sagde, at når man arbejder med de vanskeligste grupper af borgere, så er kravene til fagligheden høje, hvilket bevægelsen i retning af mere specialisering vil tydeliggøre. Det er væsentligt, at uddannelsesniveaueet højnes blandt ikke faglærte medarbejdere. Omstillingsplanen handler ikke alene om besparelser. Området skal samtidig udvikles og nytænkes. En af udfordringerne er, at også midlerne til uddannelse skal komme fra kommunerne.

Øvrige kommentarer

Der blev fra medarbejderside spurgt til, om besparelserne først skal findes i 2013 og 2014, hvilket Gert Pilgaard kunne bekræfte. Man er gået i gang med at se på det, og stort set alle midlerne i 2013 er fundet, mens der fortsat mangler nogle i forhold til kravene om besparelser i 2014.

Det blev fra medarbejderside bemærket, at man har drøftet omstillingsplanen i administrationens HMU. Når man ser på de personalemæssige konsekvenser, så skal de løses på halvanden måned, mens man har arbejdet med selve omstillingsplanen i meget længere tid. Hvordan sikres det - i forhold til koncernstabsfunktionerne og "overhead-medarbejderne" - at der er tilstrækkelig tid til at undersøge alternative jobmuligheder til dem. Gert Pilgaard henviste til, at der som sagt har været ansættelsesstop i Psykiatri og Social siden oktober 2011. Det forventes, at man i vidt omfang vil kunne løse problemerne og finde omplaceringmuligheder internt, og ellers vil der formentlig være mulighed for omplacering til andre steder i regionen.

Der blev fra medarbejderside spurgt til, hvad der sker med hensyn til evaluering af kommunalreformen. Omstillingsplanen for socialområdet er jo tilpasset den nuværende struktur. Bo Johansen orienterede om, at der er lavet et kommissorium for den kommende evaluering af kommunalreformen, og det ser ok ud. Man har ikke fundet ud af, hvordan de forskellige udvalg, som skal nedsættes i forbindelse med evalueringen, skal bemandes.

Konklusion:

Referatet af drøftelserne på RMU-mødet af omstillingsplan for socialområdet skal ledsage høringssvaret fra HMU efter godkendelse af formandskabet. Fra medarbejderside blev følgende konklusioner opsummeret som særligt vigtige:

- Der er opbakning til høringssvaret fra Psykiatri og Socials HMU.
- Fokus på uddannelse er helt afgørende.
- Der skal sikres mulighed for god faglig ledelse og et rimeligt ledelsesspænd.
- Etablering af en ordentlig MEDstruktur.
- Kvalitet og faglighed skal i højsædet – også i dialogen med kommunerne.
- I forbindelse med evalueringen af kommunalreformen må erfaringerne indtænkes.