

REFERAT Hovedudvalget d. 09-04-2015

Mødedato Torsdag d. 09. april 2015 kl. 12:30

Mødested Hotel Legoland

Mødedeltagere Ullis Wagnholt Johansen (Fravær), Torben Bøge Mikkelsen (Fravær)

Indholdsfortegnelse

Opsamling fra sidste møde og generel information.....	3
Fremtidig organisering af den øverste ledelse.....	5
Region Syddanmarks nye lokalaf tale.....	9
Afrapportering af arbejdsmiljødata: Årsrapport 2014.....	11
Opfølgning på sygefravær.....	14
Opfølgning på regionsrådets budgetseminar, marts 2015.....	17
Beskatning ved leje af boliger.....	19
Evt.....	22
Kommunikation fra mødet.....	24

Punkt 1: Opsamling fra sidste møde og generel information

15/2514

Bilag

Referat fra Hovedudvalgets møde 30. januar 2015

Opsamling fra sidste møde og generel information

Sagsfremstilling

Referat fra mødet 30. januar 2015

Der har ikke været bemærkninger til referatet fra mødet 30. januar 2015, og referatet betragtes derfor som godkendt. Referatet er vedlagt til orientering.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Referat fra mødet 30. januar 2015

På mødet 30. januar var der et punkt på dagsordenen om projektet "Social kapital med fokus på kerneopgaven". Medarbejdersiden spurgte, om der er kommet tilbagemeldinger fra afdelinger, der ønsker at deltage i projektet og om disse repræsenterer en bred kreds.

HR oplyste, at der er kommet så mange ønsker om deltagelse, at man har udvidet deltagerkredsen med to afdelinger i forhold til det forventede, så alle, der har ønsket det, kan være med i projektet. De deltagende afdelinger repræsenterer en bred kreds i regionen.

Det blev aftalt, at listen over deltagende afdelinger sendes ud sammen med referatet.

Ny lokalaftale og valg til arbejdsmiljørepræsentanter

Medarbejdersiden gjorde opmærksom på, at eftersom der nu foreligger en ny lokalaftale, kan der afholdes nyvalg af arbejdsmiljørepræsentanter til Hovedudvalget 2015-16.

Sekretariatet er opmærksom på dette og sørger for at melde det ud efter mødet.

Suppleanter på dagens møde

Heidi Lindberg deltog som suppleant for Torben Bøge Mikkelsen og Klaus Kristen Kamstrup deltog som suppleant for Ullis Wagnholt.

Punkt 2: Fremtidig organisering af den øverste ledelse

15/2514

Bilag

9ab653ddb117421ea659a48bf37ed7c5

Fremtidig organisering af den øverste ledelse

Sagsfremstilling

Regionsdirektøren fik i efteråret nyt job. Som følge heraf igangsatte regionsrådet en proces, der skal føre til fastlæggelse af den fremtidige organisering af direktionen. Muusmann A/S fik til opgave at udarbejde en analyse af den fremtidige direktionsstruktur.

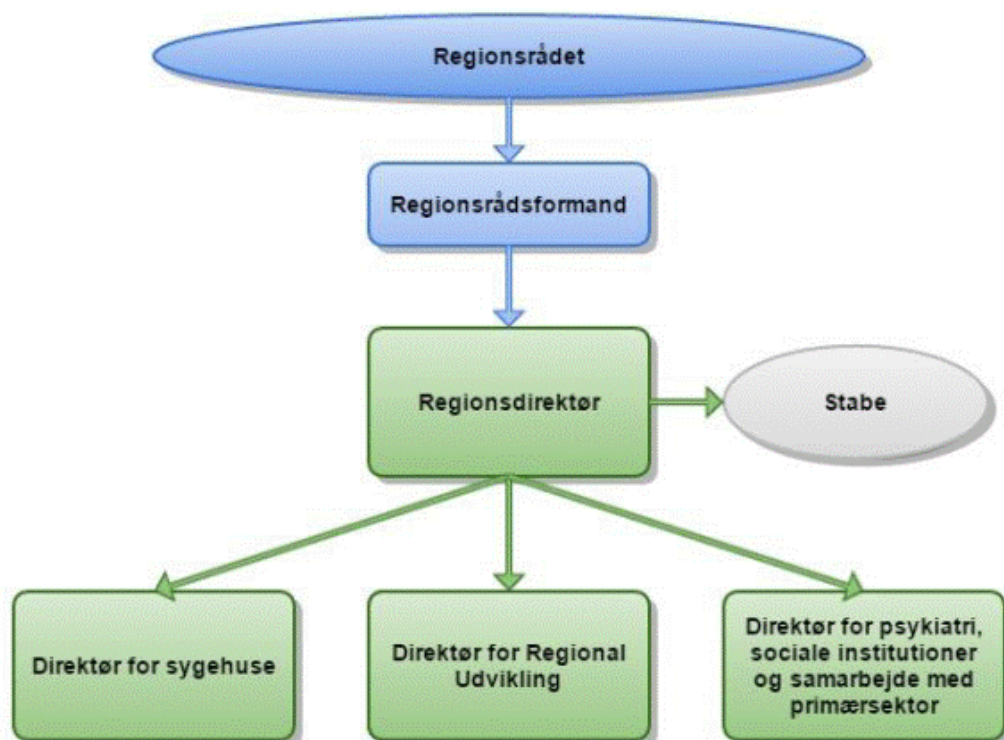
Muusmann har foretaget interviews med en lang række politikere og embedsmænd, og fremlagde sine anbefalinger på regionsrådets budgetseminar 10. marts 2015.

Muusmanns anbefalinger er:

- I en ny direktionsmodel bør alle direktionsmedlemmer have fokus på udvikling og innovation. Region Syddanmark har godt fat om driften, en tilstand der skal opretholdes, hvorfor driftsrettede opgaver i højere grad kan forankres i ledelseslaget under direktionen og i sygehusorganisationen.
- Udfordringerne i Region Syddanmark er ikke alene at sikre driften, en høj produktivitet og den fortsatte udvikling af de enkelte direktørområder. Ligeledes bør den fornødne integration af områders/sektors forskellige indsatser og udviklingsarbejde sikres, således der f.eks. af borgerne opleves kvalitet og sammenhæng i ydelser og forløb, opnås synergieffekter ved bedre koordinering og samarbejde og reducere transaktionsomkostninger og spild og andre unødige udgifter på vejen for at sikre borgerne "Det gode liv". Det kræver også mulighed for øgede prioriteringer i det faglige kvalitetsarbejde på sygehusene, herunder på forskning og uddannelse.
- I den kommende direktionsmodel bør direktørerne have samme referenceforhold.
- Modellen bør operere med en koncerntilgang, således at strategiarbejde, helhedstænkning, samarbejde og sammenhængskraft signaleres fra direktionen til resten af organisationen.
- En ny direktionsmodel bør søge at reducere den ubalance i opgaveportefølje, der kendetegner den nuværende konstruktion.
- Organisation og ledelsesstruktur skal så optimalt som muligt understøtte regionens samlede opgavevaretagelse, herunder supporteringen af regionsråd, regionsrådsformand og politiske udvalg. Der bør således søges en model, som ikke er for smal i toppen. En udvidelse af direktionen kan i sammenhæng med en vurdering/analyse af den underliggende organisation måske endog reducere det samlede antal topchefer.
- Etablering af en idealkonstruktion for direktionen bør i princippet være uafhængig af personer, og den nuværende situation tilsiger meget tydeligt, at det ikke alene bør være det forhåndenværende som princip, der bringes i anvendelse. Det forholder sig imidlertid sådan, at regionen råder over to meget dygtige direktører, som vil finde plads i den nye direktion.
- Uanset hvilken direktionsmodel, der vælges, vil det være hensigtsmæssigt at foretage en analyse af stabsstrukturen og stabenes referenceforhold, idet den samlede ledelsesorganisation og sammensætning er væsentlig for direktionens resultatopnåelse. Direktion og stabe er hinandens forudsætninger i henseende til at opnå resultater.
- Der bør udarbejdes tydelige principper for samspillet i en ny direktion, ligesom personlige profiler bør reflekteres nøje, når den nye direktion sammensættes.
- Det vurderes, at der strategisk og organisatorisk er behov for en regionsdirektør "på fuld tid" i embedet, og at det ikke er noget problem relevant at udfylde regionsdirektørens opgaveportefølje.

- Det er væsentligt, at den kommende regionsdirektør har betydelig indsigt i sundhedsvæsenets organisering, økonomi, funktionsmåde og kultur.
- Regional Udvikling bør blive et selvstændigt direktørområde i direktionen.
- Psykiatrien bør – indtil videre – forblive i et direktørområde uden for det somatiske område.

Muusmann anbefaler, at den fremtidige direktionsmodel ser således ud:



Konsulentfirmaets vurdering af fordele og ulemper ved denne model er beskrevet i rapporten.

INDSTILLING

Det indstilles, at Hovedudvalget afgiver bemærkninger til den fremtidige model, som konsulentfirmaet Muusmann anbefaler.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Medarbejdersiden havde udarbejdet et høringssvar med deres bemærkninger vedrørende den fremtidige organisering af direktionen, som anbefalet af MUUSMANN. Dette blev under mødet sendt rundt i papirform til Hovedudvalgets medlemmer til orientering. Medarbejdersiden tilslutter sig den anbefalede model og understreger, at det er vigtigt med entydighed i direktionen.

Medarbejdersiden bemærkede derudover, at de undrer sig over, at materialet er sendt i høring hos Fælles MED-udvalgene og i øvrigt med en meget kort frist. Hovedudvalget varetager interesser på tværs af regionens MED-udvalg, og Hovedudvalget burde derfor være inddraget på forhånd, hvis Fælles MED-udvalgene skulle være hørt.

Medarbejdersiden bemærkede endvidere, at det får konsekvenser, at der er hastværk, når materiale sendes i høring med så kort frist og uden at der på forhånd har været givet besked om det. Dels er det blevet

misforstået, hvad der er sendt i høring – modellen og ikke rapporten – og dels har man ikke kunnet nå at tilrettelægge en ordentlig proces i Fælles MED-udvalgene. Medarbejdersiden understregede, at de afgivne høringssvar skal ses i lyset heraf.

Niels Nørgaard Pedersen samt Helle Adolfsen bemærkede, at de har været glade for at Fælles MED-udvalgene er blevet høringspart, trods den korte frist. Det, der ligger i den foreslåede model fra MUUSMANN er en ændring i organisationsstrukturen, og derfor er det relevant for Fælles MED-udvalgene også at blive hørt. Baggrunden for, at man har afgivet bemærkninger vedrørende selve analysen er, at det, der er beskrevet som baggrunden for den foreslåede model, er blevet anset som meget væsentligt. Det, der ligger bag forslaget og selve forslaget, vil være en meget markant ændring i forhold til den tilgang, der har skabt betydende resultater i Region Syddanmark, herunder sammenhængen mellem drift og udvikling og mellem primær og sekundærsektor. Og derfor er det en meget vigtig sag for enhedernes muligheder for fortsat være resultatskabende og udviklende for regionens patienter.

Niels Nørgaard Pedersen samt Helle Adolfsen bemærkede endvidere, at analysegrundlaget og vægtingen ikke har været tilstrækkelig til at træffe så vigtig en beslutning. Entydigheden i den foreslåede model er god, men de er uenige i forslaget vedrørende opsplitning af direktørområder og stabenes organisering. Regionens opgave er at skabe et sammenhængende sundhedsvæsen, og derfor er det uheldigt, hvis man foreslår en opsplitning.

Jacob Stengaard Madsen tilkendegav i den forbindelse, at den foreslåede model efter hans vurdering godt kan sikre et sammenhængende sundhedsvæsen.

Niels Nørgaard Pedersen samt Helle Adolfsen bemærkede på baggrund heraf, at de samlet set ikke kan tilslutte sig den foreslåede model. Nogle af elementerne er gode, men samlet set bør der skabes et mere helstøbt grundlag for så vigtig en beslutning.

På baggrund af drøftelserne blev Hovedudvalget enige om følgende anbefalinger:

- Der skal være opmærksomhed på at bevare et sammenhængende sundhedsvæsen.
- I forhold til direktionsstrukturen er det vigtigt, at der er et entydigt referenceforhold.
- Der skal være opmærksomhed på, at der fortsat skal være et stort decentralt råderum.

I forhold til den anbefalede direktionsmodel er der i Hovedudvalget forskellige opfattelser af opgavefordelingen.

Hovedudvalget blev enige om at fremsende et høringssvar til forretningsudvalget, der dels indeholder Hovedudvalgets samlede anbefalinger og dels medarbejdersidens bemærkninger vedrørende den fremtidige model for organisering af den øverste ledelse. Høringssvaret vedhæftes referatet.

Punkt 3: Region Syddanmarks nye lokalaf tale

13/6851

Bilag

Formidlingsplan.docx

Ændringer af betydning i Region Syddanmarks lokalaf tale.docx

Lokalaf tale om medindflydelse.docx tilrettet version.docx

Region Syddanmarks nye lokalaftale

Sagsfremstilling

Forhandlingsorganet har på møde 4. marts 2015 indgået en ny lokalaftale for Region Syddanmark. Den nye aftale træder i kraft 1. juni 2015.

Der er i processen omkring genforhandling af lokalaftalen blevet arbejdet med de aftalte temaer, bl.a. arbejdsmiljøområdet, herunder arbejdsmiljøorganiseringen ift. selvejende institutioner, elementer fra OK15 og ny teknologi.

Den nye lokalaftale udgives både i en trykt version og en lpaper version (elektronisk).

Der er blevet udarbejdet en formidlingsplan, som er vedhæftet punktet. Heraf fremgår blandt andet, at den nye lokalaftale bliver dagsordenssat på dialogmødet mellem Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene 11. maj 2015, og at der planlægges en temadrøftelse i Hovedudvalget i august 2015.

Den nye lokalaftale er vedlagt som bilag. Der tages forbehold for ændringer af redaktionel karakter.

Herudover er der vedlagt en oversigt over de væsentligste ændringer i den nye lokalaftale.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Formandskabet bemærkede, at der har været tilfredshed med forløbet og lokalaftalen på både medarbejder- og lederside. Grunden til, at forløbet er trukket længere ud end først forventet, er, at det har været svært at finde mødedatoer.

Der var enighed i Hovedudvalget om, at det skal kommunikeres ud, at der ligger en ny lokalaftale, som man i Hovedudvalget er meget tilfreds med. Selve lokalaftalen vil blive kommunikeret ud, som det er beskrevet i kommunikationsplanen.

Punkt 4: Afrapportering af arbejdsmiljødata: Årsrapport 2014

14/51341

Bilag

1dbfc15ccdbc49c2b49eefc7320b72b

Arbejdsmiljø Årsrapport 2014 docx.pdf

Afrapportering af arbejdsmiljødata: Årsrapport 2014

Sagsfremstilling

Som led i den fokuserede indsats på arbejdsmiljøområdet er det besluttet, at Koncern HR hvert halve år skal afrapportere relevante arbejdsmiljødata for Region Syddanmark til ledelsessystemet og Hovedudvalget. Afrapporteringen skal dels anvendes til at målrette den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet, dels identificere effekten af forebyggende indsatser med henblik på videreformidling af erfaringer på tværs af enhederne.

Den halvårslige afrapportering af arbejdsmiljødata omfatter denne gang følgende fire kategorier af arbejdsmiljødata:

1. Status på, at alle enheder skal have en grøn arbejdsmiljøsmiley, samt en oversigt over reaktioner fra Arbejdstilsynet og certificerede organer.
2. Analyse af udviklingen i sygefraværet (tidligere selvstændig årsrapport).
3. Analyse af arbejdsulykkerne og de selvforsikringsudgifter, der er forbundet hermed.
4. Udvalgte resultater fra MTU 2014.

Nedenstående tabel indeholder en central indikator for hvert af de fire områder, og giver på den måde et hurtigt overblik over den aktuelle status i de respektive enheder.

Den samlede årsrapport er vedlagt som bilag.

Oversigt over 4 af hovedindikatorerne for arbejdsmiljøet opdelt på enheder

	Antal gule og røde smileys af alle p-enheder 2014	Sygefravær 2014 og status	Ulykkesfrekvens 2014 (med fravær)	MTU: Trivsel 2014
Odense Universitetshospital	1 af 15	4,0 % 	6,8	4,1
Sygehus Lillebælt ¹	1 af 8	4,0 % 	8,0	4,1
Sygehus Sønderjylland	0 af 13	4,0 % 	6,7	3,9
Sydvestjysk Sygehus	1 af 4	3,9 % 	7,5	4,0
Psykatrien	0 af 27	4,7 % 	18,8	3,9
Sociale centre	3 af 56	6,3 % 	24,6	4,0
Regionshuset ^{2,3}	0 af 15	2,6 % 	7,7	4,1
Region Syddanmark total	6 af 145	4,2 % 	9,6	4,0

¹ Omfatter også Friklinikken i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

² Omfatter også Medicoteknik og Syddanske Vaskerier i forhold til arbejdsulykkesfrekvensen.

³ Omfatter også Medicoteknik, Syddanske Vaskerier og Friklinikken i forhold til MTU resultaterne.

Koncern HR arbejder løbende på at identificere og understøtte arbejdet med særlige udfordringer i de enkelte enheder/afdelinger, herunder at integrere relevante forklaringer i de løbende afrapporteringer. Dette sker som led i arbejdet med at styrke det datadrevne arbejdsmiljøarbejde.

Koncern HR arbejder ligeledes på at integrere relevante arbejdsmiljødata i HR nøgletal, så der sikres sammenhæng mellem afrapporteringerne og ledelsesinformation. I forlængelse af årsrapporten tilbydes enhederne desuden målrettede dataanalyser bl.a. i forhold til arbejdsulykker og de forsikringsudgifter, der er forbundet hermed. Koncern HR har endvidere indledt en dialog med forsikringsafdelingen for at sikre, at den forebyggende indsats i forhold til arbejdsulykker rettet imod de typer af ulykker, som vi har mange af og/eller er meget dyre.

I august 2015 fremlægger Koncern HR en samlet arbejdsmiljøreddegørelse for Region Syddanmark. Redegørelsen retter fokus mod de lokale og centrale indsatser på arbejdsmiljøområdet, og sammenstiller indsatserne med udviklingen i de tilgængelige arbejdsmiljødata. Redegørelsen skal på den måde kvalificere den efterfølgende drøftelse af nye arbejdsmiljøfokusområder. Koncern HR lægger vægt på, at de nye fokusområder bygger på de

lokalt udpegede fokusområder sammenholdt med tilgængelige data.

Årsrapporten indgår i opfølgningen på *Sygefravær og Trivsel 2015*.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Medarbejdersiden bemærkede, at der i sagsfremstillingen står, at der er indledt dialog med forsikringsafdelingen for at sikre, at den forebyggende indsats rettes mod typer af ulykker, som vi har mange af og/eller er meget dyre. Medarbejdersiden bryder sig ikke om denne pengetænkning, men ønsker, at det hellere formuleres som "store omkostninger for den enkelte person".

HR svarede, at det er første gang, der kan sættes tal på omkostningerne ved arbejdsulykker. Det skal ikke ses som et udtryk for pengetænkning, men alene som et spørgsmål om, at det giver et bedre beslutningsgrundlag for at lave indsatser der, hvor det kan gøre en forskel.

Medarbejdersiden spurgte derudover til, hvad der ligger i begrebet "det datadrevne arbejdsmiljøarbejde", som også fremgår af sagsfremstillingen.

HR svarede, at det handler om, at vi har data, der understøtter vores indsatser, så man kan yde bedre rådgivning og målrette indsatserne bedre. Det giver et billede af, hvor det kan betale sig at sætte ind - ud fra både et trivselsperspektiv og et økonomisk perspektiv.

Punkt 5: Opfølgning på sygefravær

15/9216

Opfølgning på sygefravær

Sagsfremstilling

Hermed opfølgning på sygefraværet i Region Syddanmark i 2014 som led i opfølgning på Sygefravær & Trivsel 2015.

Det samlede sygefravær for Region Syddanmark var på 4,2 pct. i 2014, hvilket er 0,1 pct. point fra at opnå den opstillede målsætning. Resultatet dækker over en svag reduktion i sygefraværet fra 4,21 pct. i 2013 til 4,15 pct. i 2014.

Alle de somatiske sygehusenheder på nær Sydvestjysk Sygehus har haft et fald eller stilstand i det samlede sygefravær i 2014 i forhold til 2013. Det samlede sygefravær i Sydvestjysk Sygehus er steget med 0,1 pct. point i forhold til 2013 og udgør 3,9 pct., hvilket er under den opstillede målsætning på 4,0 pct. Psykiatrien og de sociale centre har haft en stigning i det samlede sygefravær i 2014 i forhold til 2013, mens Regionshuset er uændret.

Det korte sygefravær i 2014 er faldende eller på niveau med 2013 i alle enheder i Region Syddanmark på nær Psykiatrien, hvor det korte sygefravær er steget med 0,1 pct. point. Det lange sygefravær er faldende i 2014 på Odense Universitetshospital og Sygehus Lillebælt, mens det er stigende for Sydvestjysk Sygehus, Psykiatrien og de sociale centre i forhold til 2013. Det lange sygefravær på Sygehus Sønderjylland og i Regionshuset i 2014 ligger på niveau med 2013.

Sygefraværet for januar 2015 er for Region Syddanmark samlet set på 4,8 pct., hvilket er på niveau med januar 2014.

Uddybende oplysninger om sygefravær samt andre HR nøgletal kan ses i "HR nøgletal": <http://hrnoegletal.rsyd.net>.

HR har desuden udarbejdet en kommenteret Arbejdsmiljøårsrapport, der indeholder yderligere oplysninger om årsresultatet og udviklingen i sygefraværet i Region Syddanmark på tilsvarende vis som tidligere år. Årsrapporten er behandlet særskilt under det foregående punkt.

Aktiviteter i sygefravær og trivselsprojektet:

Der er for 2015 planlagt en række indsatser og tiltag, som understøtter enhederne i at nå de fastsatte måltal, således at regionen samlet set når måltallene senest ved udgangen af 2015.

Undersøgelse – "Den sundeste medarbejder"

Region Syddanmark skal lære af de afdelinger, som har mange medarbejdere, der trives og som møder på arbejde hver dag. Via projektet "Den sundeste medarbejder" er formålet at finde frem til de faktorer, som er afgørende for, om man er langtidsfrisk eller ej, og derved bidrage til, at der kommer flere langtidsfriske medarbejdere i fremtiden. Forundersøgelse og fokusgruppe-interview gennemføres i første kvartal af 2015. Resultater herfra formidles til regionen, og det vurderes herefter, om resultaterne kan understøttes af særlige aktiviteter.

Kurser, temadage og workshop og e-læring

Der er for 2015 planlagt en række kurser, temadage, fyraftensmøder mv. til at understøtte ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdet med sygefravær og trivsel. Eksempler herpå kan være, Spot den stressede medarbejder, den svære samtale for ledere, sygefravær 1-5-15 samt "Den sundeste ledelse". Se mere på <https://rsd.plan2learn.dk/>.

Skærpet samarbejde med kommuner i regionen – Partnerskabsaftaler

Der arbejdes på at indgå partnerskabsaftaler med kommuner i Region Syddanmark vedrørende samarbejde, når medarbejdere bliver langtidssyge. Med den nye sygedagpengelov pr. 1. juli 2014 vil perioden for fuld lønkomensation for nogle medarbejdere blive forkortet. Som en del af lovændringen vil kommuner komme til at arbejde med "fast track" tiltag fra 1. januar 2015 for at få sygemeldte hurtigere tilbage i job. Region Syddanmark er godt i gang med en partnerskabsaftale mellem OUH og Odense Kommune. Koncern HR sætter yderligere skub i

arbejdet med at etablere partnerskabsaftaler, så samarbejdet strømlines.

Etablere et formaliseret samarbejde med de praktiserende læger

Et mere formaliseret samarbejde med de praktiserende læger har flere gange været drøftet. Med de nye tiltag, ikke mindst omkring "fast track" i forbindelse med den nye sygedagpengereform, er det relevant at drøfte muligheden for et sådant samarbejde. Koncern HR vil i samarbejde med Praksisafdelingen tage konkrete initiativer, der kan sætte skub i en direkte dialog med de praktiserende læger om samarbejdet omkring håndtering af sygefraværet.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Carsten Søgaard orienterede. Region Syddanmark var meget tæt på at nå måltallet for 2014, men nåede det ikke helt. I 2015 skal vi nå måltallet, det er politisk besluttet. Derfor er der stort fokus fra HR's side på at nedbringe sygefraværet. Der ses meget på, hvad man gør på de enheder, der når deres måltal, og om det kan bruges andre steder. Man er i meget tæt dialog med enhederne om at nå målet, og HR understøtter dem i deres arbejde.

Medarbejdersiden bemærkede, at de af sagsfremstillingen kan se, at der i første kvartal 2015 startes et projekt op om "Den sundeste medarbejder". Det er positivt, at der nu også fokuseres på den sundeste medarbejder, og man glæder sig til at se resultatet af det.

Det blev aftalt, at der på det kommende møde i Hovedudvalget i juni sættes et punkt på til information om projektet "Den sundeste medarbejder".

Punkt 6: Opfølgning på regionsrådets budgetseminar, marts 2015

15/7452

Bilag

Budgetseminar 2015 - 2014-resultater.ppt

Budgetseminar 2015 - På vej mod 2016 - centrale udfordringer.ppt

Budgetseminar 2015 - Indlæg fra medarbejdersiden.ppt

Opfølgning på regionsrådets budgetseminar, marts 2015

Sagsfremstilling

Regionsrådet har afholdt sit årlige budgetseminar den 10. marts 2015.

Et fast punkt er en orientering om det foreløbige regnskabsresultat for at give regionsrådets medlemmer mulighed for at drøfte centrale udfordringer og temaer forud for generalforsamlingen i Danske Regioner samt forårets forhandlinger om regionernes økonomi for næste år.

Udgangspunkter herfor var vedhæftede plancher vedr. foreløbige 2014-resultater, overspil til 2015 samt centrale udfordringer i forhold til 2016.

En helt central udfordring er, at det allerede nu kan konstateres, at en væsentlig forudsætning for økonomiaftalen for 2015 og dermed regionens budget for i år er skredet. Udgifterne til medicintilskud faldt således ikke sidste år som skønnet fra statens side, ligesom intet tyder på, at de som forudsat skulle falde også i år.

En anden central udfordring vil være at kunne videreføre et tilstrækkeligt investeringsomfang i de kommende år.

Det bemærkes, at regnskab 2014 vil blive forelagt på et senere møde.

Et fast punkt på budgetseminaret er tilsvarende et indlæg fra medarbejdersiden i Hovedudvalget.

I lighed med tidligere år forventes afholdt yderligere et budgetseminar for regionsrådet i juni måned, når aftalen om regionernes for 2016 er indgået.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Jacob Stengaard Madsen orienterede. Udfordringen er, at forudsætningerne for den økonomiaftale, der er indgået, ikke holder. Det gælder især i forhold til udgifterne til medicintilskud, der ikke er faldet som forventet. Den politiske udmelding er, at man afventer resultatet af økonomiaftalen, som forventes at foreligge i slutningen af maj.

Medarbejdersiden bemærkede, at de er bekymrede for, at man venter så længe. De opfordrer til, at der udvises rettidig omhu, så man ikke kommer til at stå i en situation, hvor der skal spares meget, og hvor man er nødt til at anvende grønthøstermetoden.

Punkt 7: Beskatning ved leje af boliger

15/7559

Beskatning ved leje af boliger

Sagsfremstilling

Aktuelt pågår der i Koncern HR og sygehusenes (5) boligadministrationer et arbejde med håndtering af sag om beskatning af boliger, der udlejes fra sygehusenes boligadministrationer til under markedspris.

De lokale boligadministrationer har derfor i uge 10 sendt orienteringsbreve (i alt 930) til de berørte medarbejdere om eventuel skattemæssig problematik ved leje af medarbejderbolig tilbage til den 1. januar 2012.

Koncern HR har sammen med de øvrige regioner holdt møde med SKAT 13. marts 2015 med henblik på en afklaring af situationen, herunder at få fastlagt og godkendt en metode til opgørelse af markedslejen.

På mødet præciserede SKAT,

- at lejer skal sættes i skat af forskellen mellem betalt husleje og markedslejen,
- at det er arbejdsgiverens forpligtelse at opgøre boligens markedsværdi, og
- at det er arbejdsgiveren, som har indberetningspligt af det skattepligtige beløb til SKAT.

Umiddelbart vurderes det at et evt. skattemæssige efterslæb vil kunne få konsekvenser tilbage til og med 2012.

Da temaet primært berører læger under uddannelse, har Region Syddanmark sammen med de øvrige 4 regioner holdt fællesmøde med Foreningen af Yngre Læger 17. marts 2015 og drøftet den situation, der er opstået, samt orienteret om hvordan regionerne vil håndtere den. Regionerne har tilkendegivet at de vil orientere foreningen om kommunikationen med de berørte læger.

Koncern HR har sammen med de lokale boligadministrationer igangsat en proces med henblik på at indhente sagkyndig vurdering af markedsværdien af Region Syddanmarks medarbejderboliger. Dette sker ved anvendelse af lokale ejendomsmæglere.

De berørte medarbejdere vil efterfølgende modtage individuelt brev om boligadministrationens eventuelle indberetning til SKAT af værdiansættelse af personalegode til markedsværdi (= beskatning af værdi af hel eller delvis helårsbolig, hvis den betalte husleje ligger under den faktiske markedsleje).

Af hensyn til at minimere rentetillæg af eventuel restskat vil arbejdet blive afsluttet primo juni 2015.

INDSTILLING

Til information.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Medarbejdersiden bemærkede, at det er en meget uheldig situation, medarbejderne sættes i, når de skal beskattes med tilbagevirkende kraft af forskellen mellem det, de har betalt i leje og markedslejen. Derudover spurgte de til, hvor stort et beløb, det forventes at dreje sig om.

Ledersiden svarede, at de er enige i, at det er en uheldig situation, og at det kan dreje sig om op til sekscifrede beløb for medarbejderne.

Medarbejdersiden spurgte, hvad det forventes at betyde for rekrutteringen, især i yderområderne, hvor vi i forvejen kan have svært ved at tiltrække arbejdskraft.

Ledersiden svarede, at det forventes ikke at ville forbedre rekrutteringsmulighederne.

Hovedudvalget vil få yderligere information, når man er længere i processen.

Punkt 8: Evt.

15/2514

Evt.

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Der var ingen bemærkninger til punktet.

Punkt 9: Kommunikation fra mødet

15/2514

Kommunikation fra mødet

BESLUTNING I HOVEDUDVALGET DEN 09-04-2015

Det blev aftalt, at der skal kommunikeres ud om følgende fra mødet:

- Der foreligger nu en ny lokalaf tale, som Hovedudvalget er tilfredse med
- Hovedudvalgets høringssvar om fremtidig organisering af den øverste ledelse
- Opfølgning fra regionsrådets budgetseminar – det næste skridt i budgetprocessen på vej mod et klarere billede af økonomien for Region Syddanmark er, når der indgås en økonomiaftale med regeringen, formentlig i slutningen af maj.