

Årsaftale 2011



Årsaftale for Arbejdsmarkedsafdelingen 2011

Indhold

Forord.....	2
1. Arbejdsmarkedsafdelingens strategiske grundlag	3
2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen i 2011	5
3. Uddannelses- og udviklingstiltag i 2011	9
3.1 Kurser og efteruddannelse	10
3.2 Øvrige driftsopgaver	13
3.3 Projekter	16
3.4 Udviklingsopgaver.....	17
4. Økonomi.....	18
5. Personale og interne mål.....	20
Bilag 1. Oversigt over aktiviteter i 2011	21
Bilag 2. Idéer i overvejelse	23
Bilag 3. Budget for uddannelses- og udviklingstiltag	24

Forord

Arbejdsmarkedsafdelingen har nu i et år arbejdet inden for rammerne af det nye kommissorium for Arbejdsmarkedsafdelingen. Kommissoriet har været med til at styrke den tankegang, som Arbejdsmarkedsafdelingen siden oprettelsen i 2007 har arbejdet for at udbrede i Region Hovedstaden: At der er fornuft i at samle en stor del af regionens kursus- og uddannelsesaktiviteter, udviklingsprojekter og beskæftigelsesindsats ét sted. Arbejdsmarkedsafdelingen har stået for tværgående samarbejde, og sådan vil det også være fremadrettet. Det er ligeledes fortsat meget vigtigt og nødvendigt med fokus på mest mulig kvalitet for pengene, regionens økonomiske situation taget i betragtning.

Administrationen af løntilskudsordningen samt bistand i forbindelse med Tryghedsordningen vil i 2011 fortsat være to væsentlige regionale opgaver, som Arbejdsmarkedsafdelingen vil prioritere højt.

Det økonomiske grundlag for Arbejdsmarkedsafdelingen vil i 2011 være påvirket af en generel øget aktivitet på løntilskudsområdet samt ændringer i uddannelsesstøtteordningerne SVU og VEU. Derfor vil en stor del af Arbejdsmarkedsafdelingens bistand til projekter, udviklingsaktiviteter og driftsopgaver for regionens virksomheder ske som indtægtsdækket virksomhed, hvor der faktureres for konsulentbistand. På grund af nedsættelser i SVU- og VEU-satserne bliver der samtidig indført et kursusgebyr på flere kurser.

Arbejdsmarkedsafdelingen vil i 2011 etablere og fortsætte sin beskæftigelsesfremme samt sine udviklings-, kursus- og uddannelsesaktiviteter som tidligere, men vil også være indstillet på at få en rolle i forbindelse med realiseringen af Projekt Administrativ Organisering, blandt andet gennem det fortsatte arbejde i Tryghedsordningen.

To af Arbejdsmarkedsafdelingens forcer er omstillingsparathed og fleksibilitet i forhold til at imødekomme de behov, der opstår i regionen. Derfor er det i nærværende årsaftale, indgået mellem Koncern Direktionen og beslutningsgruppen, ikke muligt at udpege alle de tiltag, som Arbejdsmarkedsafdelingen i det kommende år vil være involveret i. Årsaftalen omhandler den indsats fra Arbejdsmarkedsafdelingen, som det er muligt for regionens virksomheder og stabe at udpege i skrivende stund.

På beslutningsgruppens vegne,

Klaus Lunding

Formand for beslutningsgruppen for Arbejdsmarkedsafdelingen

1. Arbejdsmarkedsafdelingens strategiske grundlag

Arbejdsmarkedsafdelingen er en tværgående drifts- og udviklingsorienteret enhed, der arbejder for at imødekomme behov på det arbejdsmarkedspolitiske område, der udspringer fra Region Hovedstadens koncernstabe og virksomheder.

Hovedformålet for Arbejdsmarkedsafdelingen er, at

- understøtte beskæftigelsesrettede tiltag i regionen, der kan nedbringe ledigheden og sikre tilknytning til arbejdsmarkedet
- administrere løntilskudsordningen i regionen
- fremme tiltrækning af nye medarbejdere til regionens virksomheder
- bidrage til udvikling og fastholdelse af allerede ansatte

På denne baggrund arbejder Arbejdsmarkedsafdelingen efter nedenstående vision og mission.

Vision

Arbejdsmarkedsafdelingens vision er at være en attraktiv og uundværlig samarbejdspartner for Region Hovedstadens virksomheder og koncernstabe, når det gælder anvendelse af løntilskudsordningen, tværgående drift og udvikling inden for personaleområdet samt efteruddannelse af regionens medarbejdere.

Mission

Arbejdsmarkedsafdelingens mission og hensigt er at understøtte Region Hovedstadens strategi for rekruttering, kompetenceudvikling, opgaveforskydning og fastholdelse af medarbejdere samt at sikre kvalitet og effektivitet i regionens brug af beskæftigelsesfremmende ordninger, herunder løntilskudsordningen.

Dette sker gennem Arbejdsmarkedsafdelingens samarbejde med aktører internt i regionen samt med jobcentre, der henviser ledige til løntilskudsstillinger i regionen. Arbejdsmarkedsafdelingen samarbejder derudover med forskellige uddannelsesinstitutioner samt statslige og arbejdsmarkedsrelevante aktører.

Organisering

Arbejdsmarkedsafdelingen er organisatorisk placeret som en del af Glostrup Hospital med hospitalsdirektøren som overordnet ledelse.

En beslutningsgruppe fungerer som overordnet styringsgruppe for Arbejdsmarkedsafdelingen. Beslutningsgruppen overvåger opgaveløsningen og økonomien i Arbejdsmarkedsafdelingen, og den bidrager til en videreudvikling af Arbejdsmarkedsafdelingens indsats. For 2011 – 2012 består gruppen af:

- Hospitalsdirektør Klaus Lunding, Glostrup Hospital (formand)
- Hospitalsdirektør Anne Hertz Rose, Helsingør Hospital
- Vicedirektør Eva Borg, Region Hovedstadens Psykiatri

- Vicedirektør Henriette Gedde, Hvidovre Hospital
- Hospitalsdirektør Kurt Espersen, Bornholms Hospital
- Vicedirektør Lone H. Møller, Herlev Hospital
- Enhedschef Maja Winther Bengtsson, Koncern Plan og Udvikling
- Personalepolitisk chef Sven Skovmand Eriksen, Koncern HR
- Udviklingschef Anne Holm Sjøberg, Koncern Regional Udvikling
- Afdelingsleder Ove Knudsen, Arbejdsmarkedsafdelingen

Opgaveorganisering

Arbejdsmarkedsafdelingens aktiviteter opdeles i 2011 i følgende:

- Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats
- Uddannelses- og udviklingstiltag

Disse bliver behandlet selvstændigt i de næste afsnit, herunder en beskrivelse af planlagte aktiviteter under hvert område i 2011. Økonomien behandles i et selvstændigt afsnit.

2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen i 2011

Løntilskudsordningen er en central del af Region Hovedstadens beskæftigelsesindsats og vil i 2011 fortsat være en af Arbejdsmarkedsafdelingens vigtigste opgaver.

Regionen er forpligtet til at ansætte ledige i løntilskudsstillinger med henblik på at forbedre de lediges mulighed for beskæftigelse. Løntilskudsordningen er samtidig til gavn for virksomhederne, der får mulighed for at trække på ekstra ressourcer i en travl hverdag og chancen for at møde en potentiel, ny medarbejder.

Arbejdsmarkedsafdelingens beskæftigelsesfremmende tiltag med løntilskudsordningen som middel indbefatter følgende opgaver:

- **Administration af løntilskudsordningen**

Arbejdsmarkedsafdelingen administrerer løntilskudsordningen på vegne af alle virksomheder i Region Hovedstaden. Afdelingen formidler kontakt mellem virksomheder, jobcentre/anden aktør og ledige. Arbejdsmarkedsafdelingen refunderer virksomhederne deres samlede udgifter og hjemtager tilskuddet fra regionens kommuner. Afdelingen hjælper desuden virksomhederne med rådgivning og blankegang.

- **Udvikling af løntilskudsordningen kvantitativt og kvalitativt**

Arbejdsmarkedsafdelingen arbejder kontinuerligt for at øge kendskabet til løntilskudsordningen blandt regionens virksomheder. Det sker bl.a. gennem virksomhedsbesøg, informationsmateriale, omtale i regionens medier samt ved at fortælle om løntilskudsordningen, hvor det er relevant, når Arbejdsmarkedsafdelingen i andre sammenhænge møder virksomhederne.

Arbejdsmarkedsafdelingens tiltag er med til at matche skiftende behov hos de ledige og hos virksomhederne, både hvad angår antallet og typen af løntilskudsstillinger. Afdækning af behovet sker i tæt dialog med virksomheder, jobcentre / anden aktør samt med Arbejdsmarkedsstyrelsen, der hvert år fastsætter en regional kvote for løntilskudsstillinger.

Arbejdsmarkedsafdelingen er ansvarlig for effektivitet og kvalitet i regionens administration af løntilskudsordningen og arbejder løbende med at forbedre sagsbehandlingen samt tilpasse sig lovgivnings- og proceduremæssige ændringer på området.

- **Projekter, der med løntilskudsordningen får ledige i arbejde i regionen**

Hvor der er behov for og ønske om det, igangsætter Arbejdsmarkedsafdelingen udviklingsaktiviteter, hvor løntilskudsordningen indgår som en del af et projekt på en eller flere virksomheder i Region Hovedstaden. Projekter kan have flere fordele frem for individuelle løntilskudsansættelser, fx muligheden for at opkvalificere en samlet gruppe ledige til at varetage specifikke arbejdsopgaver.

Status på løntilskudsordningen og forventninger til 2011

Løntilskudsområdet er aktuelt præget af en række væsentlige ændringer, hvoraf de vigtigste er:

- **Udvidelse af målgruppen for løntilskudsordningen**

I regionalt regi omfatter løntilskudsordningen pr. 1. januar 2010 også ledige på kontanthjælp, og ikke kun som hidtil dagpengemodtagere. I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen derfor medvirket til, at mange kontanthjælpsmodtagere er blevet ansat i løntilskudsstillinger på flere af regionens virksomheder. Der er med succes gennemført løntilskudsprojekter i fire service- og rengøringsafdelinger, hvor en stor del af de nyansatte har været kontanthjælpsmodtagere, heraf mange med anden etnisk baggrund og lang tids ledighed bag sig.

Inddragelsen af kontanthjælpsmodtagere som ny målgruppe for løntilskudsjob i regionen har i 2010 indebåret en stor indsats for at opbygge et godt samarbejde med nye samarbejdspartnere, dvs. de aktører, der i kommunalt og privat regi har ansvaret for aktivering af kontanthjælpsmodtagere.

Også i 2011 forventer Arbejdsmarkedsafdelingen at sætte fokus på ansættelse af en mangfoldig gruppe af ledige i løntilskudsstillinger på regionens virksomheder og vil arbejde målrettet for at hæve formidlingen af løntilskudsstillinger fra 300 i 2010 til 350 i 2011.

- **Nye procedurer for indhentning af løntilskuddet**

Regionen har siden 1. januar 2010 indhentet løntilskud hos jobcentrene, hvor det før skulle hentes i Velfærdsministeriet. Det har betydet store administrative udfordringer for såvel Arbejdsmarkedsafdelingen som for de 27 jobcentre, der hver især har etableret deres egen procedure. Hvad der før i tiden kunne klares ved at Arbejdsmarkedsafdelingen indsendte en samlet liste med oplysninger om løntilskudsansættelserne til ministeriet, er nu erstattet af et stort papirarbejde, hvor der skal sendes oplysninger på hver enkelt sag til jobcentrene. Flere jobcentre har etableret en procedure, der kræver langt flere blanketter og oplysninger, end der hidtil har været behov for at videregive i forbindelse med indhentning af løntilskud.

Mængden og kompleksiteten af de administrative opgaver i forbindelse med løntilskudsordningen er således blevet meget større i 2010 end hidtil og vil fortsat være det i 2011, med mindre der sker en forenkling på området.

I 2011 vil Arbejdsmarkedsafdelingen derfor arbejde for at påvirke jobcentre og Arbejdsmarkedsstyrelsen hen imod en mere ensartet, effektiv og enkel procedure omkring indhentning af løntilskud.

- **Øget behov for løntilskudsstillinger, herunder til nye faggrupper**

Der har i 2010 været et stigende behov blandt såvel de ledige som virksomhederne for oprettelse af løntilskudsstillinger, bl.a. som følge af den økonomiske situation og stigende ledighed. Arbejdsmarkedsafdelingen har derfor oprettet flere løntilskudsstillinger end årsaftalen for 2010 satte som mål. For fortsat at imødekomme behovet, sættes målet for antallet af løntilskudsstillinger derfor også lidt højere for 2011 end for de foregående år (se nedenstående afsnit om mål).

I 2011 vil sygeplejersker for første gang være at finde blandt løntilskudsansatte. Det skyldes, at ledigheden blandt andet for nyuddannede sygeplejersker er steget, og at der er behov for at sikre netop denne gruppe en tilknytning til faget og arbejdsmarkedet, inden der om få år igen forventes at blive mangel på kvalificeret sundhedspersonale. Derfor igangsætter Arbejdsmarkedsafdelingen i 2011 et projekt med nyuddannede sygeplejersker i løntilskudsstillinger på regionens hospitaler.

Det formodes, at der vil være behov for en lignende indsats for social- og sundhedsassistenter i 2011. Derudover forventes der som hidtil at være efterspørgsel på løntilskudsstillinger inden for kontor, service, portørområdet, køkken, it samt kommunikations- og kvalitetsområdet.

På baggrund af ovenstående status vil Arbejdsmarkedsafdelingen i 2011 arbejde efter følgende formål med og mål for løntilskudsordningen i Region Hovedstaden.

Formål

Det overordnede formål med løntilskuds- og beskæftigelsesindsatsen er, at personer, der ansættes i regionen med løntilskud, opnår ordinært arbejde, påbegynder uddannelse eller tilegner sig kompetencer, som bringer den enkelte tættere på arbejdsmarkedet.

Formålet med Arbejdsmarkedsafdelingens indsats på løntilskudsområdet er, at:

- leve op til Arbejdsmarkedsstyrelsens krav om én indgang til administration af løntilskudsordningen i Region Hovedstaden samt varetage regionens årlige kvote for løntilskudspladser, som fastsættes af Arbejdsmarkedsstyrelsen
- sikre kvalitet og effektivitet i regionens brug af løntilskudsordningen
- gøre løntilskudsordningen til en kilde til rekruttering af kvalificeret arbejdskraft
- sikre bedst mulig overensstemmelse mellem regionens udbud af løntilskudspladser og behovet blandt de ledige, både i forhold til antallet af pladser og til indhold i jobbene
- minimere den administrative arbejdsbyrde for regionens virksomheder
- bruge løntilskudsordningen til at understøtte uddannelses- og udviklingstiltag, herunder projekter, hvor ledige uddannes til at vikariere for regionens medarbejdere, der sendes på efteruddannelse.

Mål

Arbejdsmarkedsafdelingen har følgende mål for løntilskudsordningen i 2011:

Mål for administration af løntilskudsordningen

- 350 helårsstillinger i Region Hovedstaden formidles og besættes
- Indhentning af løntilskud til de stillinger, der oprettes under ordningen
- Behandling af alle rekvisitioner på løntilskudsstillinger inden for den fastsatte frist på 24 dage
- Ibrugtagning af Captia dokumenthåndteringssystem i foråret 2011

Mål for iværksættelse af løntilskudsprojekter

- To nye forløb af projektet *Ledige akademikere til hospitalssektoren*
- Et nyt projektforsøg omkring løntilskudsansættelser i Rengørings- og Servicecenteret på Herlev Hospital i forbindelse med efteruddannelse af de fastansatte
- Iværksættelse af et projekt omkring ledige, nyuddannede sygeplejersker i løntilskudsstillinger
- 10 % af løntilskudsstillingerne oprettes gennem projekter

Mål for evaluering

- Udsendelse af spørgeskemaer med henblik på evaluering af såvel den lediges som arbejdspladsens udbytte af løntilskudsansættelsen
- En årlig spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentre/anden aktør samt relevante HR- og lønansvarlige på virksomhederne med henblik på en evaluering af den oplevede kvalitet i Arbejdsmarkedsafdelingens arbejde med løntilskudsordningen
- Statistik for løntilskudsstillinger er tilgængelig på regionens intranet

Mål for kommunikation med samarbejdspartnere

- Besvarelse af alle henvendelser fra regionens virksomheder med ønsker om råd og vejledning inden for to arbejdsdage
- Opdatering af intranet, hjemmeside og øvrigt informationsmateriale om løntilskudsordningen, når det er relevant
- To møder med Arbejdsmarkedsstyrelsen
- Deltagelse i tværregionalt netværk med fokus på videndeling om administration af løntilskudsordningen i det omfang, der er interesse herfor.

3. Uddannelses- og udviklingstiltag i 2011

Hensigten med Arbejdsmarkedsafdelingens uddannelses- og udviklingstiltag i 2011 er at skabe mulighed for:

- kompetenceudvikling, hvor medarbejderne i Region Hovedstaden opkvalificeres gennem efteruddannelse og eventuelt ved brug af vikarer i løntilskudsstillinger
- fastholdelse, hvor den kvalificerede arbejdskraft i Region Hovedstaden fastholdes gennem kurser, efteruddannelse og andre kompetenceudviklende tiltag
- rekruttering, hvor ny, kvalificeret arbejdskraft tiltrækkes

Arbejdsmarkedsafdelingens tiltag sigter som regel mod mere end et af ovenstående områder. Derfor opdeles tiltagene her ud fra deres opgavetype. Uddannelses- og udviklingstiltag opdeles således i 2011 i følgende hovedområder:

- Kurser og efteruddannelse
- Øvrige driftsopgaver
- Projekter
- Udviklingsopgaver, herunder konsulentvirksomhed

Disse beskrives i selvstændige afsnit nedenfor.

Kvalitetskrav generelt

Alle uddannelses- og udviklingstiltag uanset hovedområde oprettes med følgende kvalitetskrav:

- Tiltag udspringer af et behov hos en eller flere aktører i Region Hovedstaden.
- Tiltag sikrer bedst kvalitet til prisen.
- Strategiske målsætninger forbindes med konkrete behov gennem dialog med koncernstabe, praktikere og eksterne samarbejdspartnere.
- Tiltag bygger på kendskab til arbejdsmarkedets udfordringer, arbejdskulturer, samfundets tendenser og udvikling, der kan påvirke indsatsområderne i forhold til virksomhederne.
- Tiltag anvender viden og erfaringer, der er høstet i og uden for regionen. Viden og erfaringer gavner bredt og stilles til rådighed for virksomheder og koncernstabe.

Alle initiativer er beskrevet mht. formål, mål og organisation. For initiativer, der fordrer eget budget f.eks. pga. ekstern finansiering, vil økonomien være beskrevet. Beskrivelser af initiativerne kan findes på Arbejdsmarkedsafdelingens intranetside og kan desuden rekvireres.

3.1 Kurser og efteruddannelse

Arbejdsmarkedsafdelingen udbyder både korterevarende opkvalificeringskurser og kompetenceudviklende efteruddannelsesforløb. De fleste af forløbene har været udbudt før, men er løbende blevet evalueret og tilpasset behovet. Mange af kurserne afholdes i Arbejdsmarkedsafdelingens kursuslokaler i Glostrup, mens resten afholdes på virksomhederne eller på de uddannelsesinstitutioner, som Arbejdsmarkedsafdelingen samarbejder med.

Nye kursus- og efteruddannelsesforløb kom til i 2010: Kurset i det nye publiceringssystem XMedia, Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling samt Praktikvejlederuddannelsen for social- og sundhedsassistenter. Kun sidstnævnte kører ikke videre i 2011. Dertil kommer en række kursustilbud til opsagte medarbejdere i Region Hovedstaden i 2010. Disse er en del af Tryghedsordningen, og Arbejdsmarkedsafdelingens indsats i den forbindelse beskrives samlet i afsnittet 3.2 Øvrige driftsopgaver.

I 2010 kørte det sidste hold af Efteruddannelse for elevansvarlige lægesekretærer. Fra 2011 indgår praktikvejledning og coaching i stedet som to valgfrie moduler i efteruddannelsen ULLA, der dermed dækker behovet for efteruddannelse af elevansvarlige lægesekretærer i Region Hovedstaden.

I 2011 er der planlagt nye kursus- og efteruddannelsesforløb, som udbydes allerede i foråret. Kurser og uddannelsesforløb, der udvikles i 2011, vil høre ind under 3.4. Udviklingsopgaver.

Formål

Arbejdsmarkedsafdelingen afholder tværgående kursusaktiviteter og efteruddannelsesforløb rettet mod medarbejdere i Region Hovedstaden med det formål at

- understøtte Region Hovedstadens strategiske indsatsområder for opkvalificering af forskellige medarbejdergrupper
- imødekomme opkvalificeringsbehov, der går på tværs af regionsvirksomheder

Kvalitetskrav, specifikt til kursusvirksomheden

Arbejdsmarkedsafdelingens kvalitetskrav til kursus- og efteruddannelsesforløb er at

- tilbyde tidssvarende og relevante kursus- og efteruddannelsesforløb til regionens medarbejdere
- varetage en bæredygtig kursusvirksomhed gennem samarbejde med det eksisterende uddannelsessystem og etablerede kursusudbydere
- foretage løbende tilpasning af kursusaktiviteternes omfang og indhold, således at kursusudbuddet svarer til de aktuelle og fremtidige behov på tværs af regionsvirksomhederne
- sikre effektiv drift af kursusaktiviteterne, herunder kursusbooking, afholdelse, indhentning af støttemidler etc.

- vælge kursusudbydere med henblik på bedst kvalitet til prisen, samt at anvende støttemuligheder til finansiering af efteruddannelse, hvor det er muligt.

Aktiviteter

Her beskrives de kursus- og efteruddannelsesaktiviteter, der er planlagt i 2011. Kurser, der udbydes under Tryghedsordningen, er ikke medregnet her. Tilpasningen fra 2010 til 2011 i antallet af udbudte hold på de tværgående kurser sker efter et skøn på baggrund af efterspørgslen i 2010 samt forhåndstilmeldinger til kurserne i 2011.

- **Kurser i Officepakken**

I 2010 blev der afholdt 25 kurser inden for Officepakken.

Der udbydes 28 kurser i 2011.

- **Webredaktøruddannelsen**

I 2010 blev der gennemført 18 kurser på Webredaktøruddannelsen, heraf 13 hold CMS basis og 5 hold CMC udvidet.

Der udbydes 16 kurser i 2011, heraf 10 CMS basis og 6 CMS udvidet.

- **Kursus i publiceringssystemet XMedia**

I 2010 blev der gennemført 10 XMedia-kurser.

Der er planlagt 12 kurser i 2011, som dog kan udvides på baggrund af anbefalinger i Projekt Administrativ Organisering.

- **Superbrugeruddannelsen**

Der udbydes to kursusforløb i 2011. Det er samme antal som i 2010.

- **Redaktøruddannelse i Region Hovedstadens dokumentstyringssystem**

Arbejdsmarkedsafdelingen udbyder i 2011 en ny redaktøruddannelse til de 700 redaktører, der arbejder med kvalitetsdokumenter og lignende i Region Hovedstadens nye dokumentstyringssystem. Foruden den indledende redaktøruddannelse, skal nye redaktører uddannes løbende.

- **Tværgående projektlederuddannelse i Region Hovedstaden**

To hold gennemførte projektlederuddannelsen i 2010. Der er planlagt to nye hold i foråret 2011, og efter behov vil der blive oprettet hold i efteråret 2011.

Arbejdsmarkedsafdelingen er i øjeblikket i færd med at undersøge muligheden for at udbyde uddannelsen i samarbejde med en uddannelsesinstitution og dermed indhente SVU (Statens VoksenUddannelsesstøtte), så kursusafgiften kan mindskes. På den baggrund kan det blive relevant at skifte udbydere.

- **Faglig fordybelse for social- og sundhedsassistenter**

I foråret 2010 blev der gennemført et forløb for det medicinske område og et forløb for det kirurgiske område. I andet halvår af 2010 blev efteruddannelsesforløbet lagt sammen, således at der i efteråret blev gennemført ét samlet forløb for social- og sundhedsassistenter fra både det medicinske og kirurgiske område.

I 2011 udbydes der 1-2 forløb.

- **ULLA – udviklende læringsforløb for lægesekretærer og øvrigt administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb**
Der udbydes 11 hold fordelt på 8 moduler i 2011. To af modulerne er nye i uddannelsen i forhold til 2010.

- **Farmakologikursus til SOSU-assistenter**
Alle social- og sundhedsassistenter skal bestå et regionalt godkendt farmakologikursus, hvis de skal administrere eller dispensere medicin i Region Hovedstaden. I 2010 har et kursusråd i samarbejde med SOSU-C og Arbejdsmarkedsafdelingen udviklet og planlagt kurset, som udbydes fra 2011 i AMU-regi. Der er udviklet to farmakologikurser; et til somatikken og et til psykiatrien.
Der udbydes syv kursusforløb for somatikken og 3 for psykiatrien i 2011.

- **Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling**
I 2010 blev kursusforløbet gennemført for medicinske afdelinger på fire hospitaler sammen med sundhedspersonale fra hospitalernes optagekommuner. Kurset er i 2010 blevet tilrettet i forbindelse med en evalueringsrapport.
I 2011 er der planlagt et nyt forløb på Bornholm. Andre kan etableres, hvis der er interesse og behov for det.

3.2 Øvrige driftsopgaver

Øvrige driftsopgaver dækker over de opgaver, som Arbejdsmarkedsafdelingen varetager for at understøtte driften i Region Hovedstaden. Det er løbende eller tilbagevendende og forholdsvis standardiserede opgaver, som løftes i samarbejde med stabe og regionsvirksomheder.

I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen hjulpet virksomheder og medarbejdere i forbindelse med Region Hovedstadens Tryghedsordning. Denne indsats fortsætter i 2011.

En anden driftsopgave, der fortsætter, er vejledning og information om finansiering af efteruddannelse.

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2010 koordineret prøveansættelser af 16 udenlandsk uddannede sygeplejersker som en del af deres gennemførelse af kvalifikationsuddannelsen under Professionshøjskolen Metropol. Denne opgave er afsluttet.

I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen ligeledes koordineret et besøg fra kinesiske sygeplejersker og læger, der i tre måneder fulgte deres danske kolleger på flere af hospitalerne i Region Hovedstaden.

Formål

Ved at Arbejdsmarkedsafdelingen bistår regionen med dens driftsopgaver, muliggøres en optimal opgaveløsning, der sikrer synergieffekt og koordinering på tværs.

Nedenfor beskrives de af afdelingens driftsopgaver, som er planlagt for 2011.

Drift af kursus- og mødefaciliteter

En del af kursus- og efteruddannelsesaktiviteten foregår i møde- og undervisningslokaler, som Arbejdsmarkedsafdelingen råder over i tilknytning til afdelingens øvrige lokaler tæt ved Glostrup station. Kursusdriften indebærer således – ud over kursusadministrationen – også drift af kursusfaciliteterne, herunder forplejning af kursister. Når lokalerne ikke benyttes til kurser, kan regionsvirksomhederne leje lokalerne med eller uden forplejning ved at booke gennem Arbejdsmarkedsafdelingens sekretariat.

Vejledning og information om finansiering af efteruddannelse

Arbejdsmarkedsafdelingen har oparbejdet ekspertise om offentlige støtteordninger, der kan anvendes til at finansiere kurser og efteruddannelse for medarbejdere i Region Hovedstaden. I 2010 har afdelingen været ude på flere virksomheder og vejlede om SVU- og VEU-midlerne. Også i 2011 står Arbejdsmarkedsafdelingen til rådighed for vejledning af virksomhederne om støttemuligheder til efteruddannelse.

Arbejdsmarkedsafdelingen vedligeholder desuden en webbaseret guide på regionens intranet, som skal hjælpe regionens virksomheder med at finde økonomiske støttemuligheder i forbindelse med kompetenceudvikling af medarbejderne. En revidering af

guiden i 2011 skal bl.a. tage højde for ændringer i offentlige støtteordninger på uddannelsesområdet.

Bistand i Region Hovedstadens Tryghedsordning

Arbejdsmarkedsafdelingen har siden januar 2010 været involveret i Region Hovedstadens Tryghedsordning mht. vejledning og uddannelse af de opsagte medarbejdere i forbindelse med regionens sparerunde.

Arbejdsmarkedsafdelingen har bistået virksomhederne i processen omkring opsigelserne, herunder afholdt oplæg på fællesmøder med information til medarbejderne. Opsagte medarbejdere er blevet tilbudt kurser og individuel vejledning i opsigelsesperioden. Desuden har Arbejdsmarkedsafdelingen administreret en uddannelsespulje under Tryghedsordningen.

Desværre er der udsigt til, at der også i 2011 sker fyringer på regionens virksomheder, og at der derfor fortsat er behov for Tryghedsordningen.

Aktiviteter

Arbejdsmarkedsafdelingen har planlagt følgende tiltag under Tryghedsordningen i 2011:

▪ **Fællesmøder**

Arbejdsmarkedsafdelingen deltager i fællesmøder for opsagte medarbejdere med oplæg om tilbuddene om vejledning, kurser og uddannelse. Arbejdsmarkedsafdelingen varetager kontakten til jobcentre og Koncern HR i den forbindelse og træder ind med generel information om Tryghedsordningen, herunder tilmelding og ansættelsesvilkår, hvis Koncern HR og det lokale jobcenter er fraværende.

Arbejdsmarkedsafdelingen har i 2010 deltaget i 18 fællesmøder for opsagte medarbejdere og forventer i 2011 at deltage i alle de fællesmøder, der måtte komme.

▪ **Vejledningssamtaler**

Alle opsagte medarbejdere uanset uddannelse og ansættelsesform tilbydes individuelle vejledningssamtaler, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov for vejledning mht. karriere, uddannelse og jobsøgning.

I 2010 blev der holdt 141 vejledningssamtaler, og der forventes at være efterspørgsel på ca. 70 samtaler i 1. halvår af 2011.

▪ **Jobsøgningskurser**

Arbejdsmarkedsafdelingen afholder jobsøgningskurser for opsagte medarbejdere. Kurset varer 3½ dag og omhandler CV, jobansøgning og jobsamtale. Kurset veksler mellem oplæg, øvelser og individuelt arbejde med sparring. Arbejdsmarkedsafdelingen kan arrangere lukkede forløb for en enkelt virksomhed, hvis der er behov.

226 medarbejdere deltog i 2010 på jobsøgningskurserne. Det forventes at ca. 110 medarbejdere vil tilmelde sig kurserne i 1. halvår af 2011.

- **Kompetenceudviklingsforløb**

Arbejdsmarkedsafdelingen udbyder kursus- og uddannelsesforløb til opsagte medarbejdere med det formål at styrke deres kompetencer og klæde dem på til at finde nyt job. Der er planlagt følgende forløb i 2011:

Efteruddannelse for opsagte social- og sundhedsassistenter

Uddannelsen løber over 29 hverdage og afholdes på en social- og sundhedsskole. Forløbet tager udgangspunkt i behov identificeret gennem vejledningssamtaler siden januar 2010 og evalueres løbende i samarbejde med uddannelsesinstitutionen og FOA. Efteruddannelsen fokuserer på personlig udvikling og kompetenceafklaring, it-kundskaber, medicinadministration, konflikthåndtering m.v. Arbejdsmarkedsafdelingen forestår selv to af dagene, der sætter fokus på jobsøgning. I 2010 blev der gennemført tre efteruddannelsesforløb med i alt 50 tilmeldte. Der er foreløbig planlagt to forløb i 1. halvår af 2011, og der udvikles et særskilt forløb for ansatte social- og sundhedsassistenter og plejere inden for psykiatrien.

Word grundkursus for opsagte medarbejdere

Kurset er et grundkursus i de mest relevante funktioner i tekstbehandlingsprogrammet Word. Kurset skal give deltagerne et it-mæssigt kompetenceløft og kan udvide mulighederne for at komme i arbejde igen i eller uden for regionen. I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen udbudt tre Word-kurser med deltagelse fra i alt 44 opsagte medarbejdere. Der er foreløbig planlagt to hold i 2011.

Vejledning om muligheder for finansiering af kurser og efteruddannelse

Arbejdsmarkedsafdelingen vejleder efter behov medarbejdere og ledere om mulighederne for finansiering af kursus- og uddannelsesforløb i opsigelsesperioden. Har opsagte medarbejdere kursus- og uddannelsesønsker, der ikke kan finansieres med offentlig støtte, kan disse søge en uddannelsespulje.

- **Administration af uddannelsespuljen under Tryghedsordningen**

Har opsagte medarbejdere kursus- og uddannelsesønsker, der ikke kan finansieres med offentlig støtte, kan disse søge en uddannelsespulje under Tryghedsordningen. Puljen administreres også i 2011 af Arbejdsmarkedsafdelingen.

3.3 Projekter

Arbejdsmarkedsafdelingens projektvirksomhed omfatter som hovedregel pilotprojekter på enkelte virksomheder eller projekter på tværs. Afhængigt af projektets karakter og organisering, støtter eller varetager Arbejdsmarkedsafdelingen planlægning, implementering, ledelse og afvikling af projekterne.

Projekterne er bl.a. kendetegnet ved at være afgrænset i tid, have en selvstændig organisation, fokusere på at skabe en forandring og inddrage flere interne og eventuelt eksterne samarbejdspartnere. Således er projekterne samarbejdsorienteret med styregrupper og arbejdsgrupper samt med veldefinerede relationer til regionsvirksomheder og koncernstabe.

I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen afsluttet projekterne Kom Med (Social- og Sundhedshjælper på medicinske afdelinger) og Kompetencer i et fremmed land.

Som et nyt projekt i 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen igangsat et forløb omkring kvalificering af ansættelsesudvalget på handicap-botilbuddet Hulegården. Dette projekt afsluttes i 2011. Der er udviklet et materiale og koncept, som sammen med facilitering i forbindelse med implementeringen kan udbydes andre interesserede som en konsulentydelse.

I 2010-11 leder Arbejdsmarkedsafdelingen desuden en række løntilskudsprojekter, hvor grupper af ledige gennemgår et introduktionsforløb og ansættes i løntilskudsstillinger inden for et bestemt arbejdsområde på virksomheder i Region Hovedstaden. Disse projekter er beskrevet i afsnit 2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats.

Formål

Generelt er formålet med projekterne at

- understøtte regionsvirksomhedernes arbejde med rekruttering, fastholdelse og kompetenceudvikling af medarbejdere gennem enkeltstående projekter

Aktiviteter

Følgende aktiviteter er planlagt for 2011:

- **Kvalificering af ansættelsesudvalget på Hulegården**
I 2010 fik Arbejdsmarkedsafdelingen til opgave at varetage et forløb på Hulegården, som er et botilbud under Region Hovedstaden – Handicap. Forløbet omhandler kvalificering af ansættelsesudvalget og implementering af en ny, professionel ansættelsesprocedure. Det afsluttende seminar afholdes i starten af 2011, hvorefter forløbet evalueres.

3.4 Udviklingsopgaver

Udviklingsopgaverne ligner projektopgaverne med hensyn til, at de er enkeltstående og tidsafgrænsede, men deres mindre komplekse, organisatoriske og typisk monofaglige karakter adskiller dem fra projekter.

Arbejdsmarkedsafdelingens udviklingsopgaver drejer sig bl.a. om udvikling af uddannelses- og kursusforløb, inden de overgår som driftede kurser. Udviklingsopgaver dækker også over konsulentvirksomhed, hvor Arbejdsmarkedsafdelingen understøtter regionsvirksomheders og koncernstabes etablering af nye tiltag inden for kompetenceudvikling, fastholdelse, opgaveforskydning og rekruttering.

I 2010 har Arbejdsmarkedsafdelingen varetaget udviklingsopgaver i forbindelse med projekterne Strategisk Jobudvikling i Sygepleje på Gentofte Hospitals Afdeling F samt Kompetenceudvikling for nyuddannede sygeplejersker. Som afslutning på projekterne har Arbejdsmarkedsafdelingen produceret hhv. et inspirationskatalog til medicinske afdelinger og en rapport med anbefalinger til introduktionsforløb for nyuddannede.

Formål

Udviklingsopgavernes formål er overordnet set at:

- medvirke til faglig vidensdeling og erfaringsudveksling
- sparre om og udvikle projektideer, der kan tilgodese ændringer i arbejdsmarkeds-situationen
- identificere uddannelses- og kompetenceudviklingsbehov
- udvikle og afprøve nye metoder til at højne kompetenceniveauet hos regionens arbejdskraft
- udvikle og forankre bredt differentierede kompetence- og uddannelses tilbud med fokus på erhvervsrelevant og faglig udvikling

Aktiviteter

Følgende udviklingsopgaver er planlagt for 2011:

- **Fagligt begrundet arbejdsdeling på medicinske afdelinger**
Etablering af et nyt projekt, der har til formål at udvikle en metode til en bevidst, fleksibel og fagligt begrundet arbejdsdeling mellem sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter. Målet er et koncept med værktøjer til profilafklaring for medarbejderne samt værktøjer til definition af hhv. den komplekse og ukomplekse patient. Projektet gennemføres i 2011 på Medicinsk afdeling på Herlev Hospital.

4. Økonomi

Arbejdsmarkedsafdelingens økonomi opdeles i tre overordnede indsatsområder:

1. Administration, herunder løn, husleje, øvrig drift m.v.
2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats
3. Uddannelses- og udviklingstiltag

Indsatsområde 3 opdeles økonomisk i yderligere fire hovedområder:

- 3.1 Kurser
- 3.2 Øvrige driftsopgaver
- 3.3 Projekter
- 3.4 Udviklingsopgaver/konsulentvirksomhed

Arbejdsmarkedsafdelingen indgår i den almindelige økonomiaf rapportering i Region Hovedstaden, der indebærer fire årlige indberetninger vedrørende:

- Budget
- Forbrug
- Forventet restforbrug
- Forventet regnskab

Herudover indgives ved 4. økonomirapport (november) oversigt over disponerede midler, begrundet i lovændringer og indgåede projektaftaler. Afrapportering og økonomistyring sker i tæt samarbejde med Glostrup Hospitals økonomiafdeling.

1) Administration

Arbejdsmarkedsafdelingen har et budget til den almindelige drift. For 2011 budgetteres med en nettoudgift på 6,9 mio. kr. Under administrationen ligger også den samlede økonomistyring, herunder bogføring og budgetopfølgning på samtlige områder.

2) Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats

Løntilskudsordningen udgør en væsentlig del af afdelingens samlede budget.

Da regionens administration af ordningen varetages i Arbejdsmarkedsafdelingen, er det muligt at skabe et samlet overblik og en samlet revisionsdokumentation.

For 2011 budgetteres med 350 helårs løntilskudsansatte, hvilket indebærer følgende budget:

2. Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats			
	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
Drift af løntilskudsordningen	89.923	-69.983	19.940

3) Uddannelses- og udviklingstiltag

Det er målet, at der for alle uddannelses- og udviklingstiltag er en tæt økonomistyring således, at det kontinuerligt er muligt at budgetopfølge både på de fire hovedområder og på de enkelte tiltag. Økonomidokumentationen skal altid være opdateret og i en form, der kan forelægges revision.

Der arbejdes så vidt muligt på, at ethvert tiltag under de fire hovedområder er indtægtsdækket med hjemtagelse af SVU eller VEU. SVU og VEU er støtteordninger i uddannelsessystemet, der kan bruges til at finansiere efteruddannelse og kompetenceudvikling af medarbejdere med såvel kort som lang uddannelsesbaggrund. Hvilken støtteordning, der bruges i de forskellige tiltag, afhænger af den uddannelse, som målgruppen for tiltagene er i besiddelse af. Fra februar 2011 nedsættes SVU- og VEU-satserne, og derfor vil der blive pålagt et kursusgebyr på uddannelsesaktiviteter, ligesom en del af Arbejdsmarkedsafdelingens udviklingsaktiviteter vil blive faktureret som konsulentbistand. Derudover kan der etableres tiltag med såvel intern som ekstern medfinansiering.

Oversigt over økonomien i 2011 for uddannelses- og udviklingstiltag er som følger:

3. Uddannelses- og udviklingstiltag (specificeret i bilag 3)	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
3.1 Kurser	6.935	-7.280	-345
3.2 Øvrige driftsopgaver	1.550	-1.200	350
3.3 Projekter	1.550	-1.200	350
3.4 Udviklingsopgaver/konsulentvirksomhed	1.500	-1.200	300
Indsatsområde 3. i alt	11.535	-10.880	655

5. Personale og interne mål

Der er per januar 2011 ansat 21 medarbejdere og en afdelingsleder i Arbejdsmarkedsafdelingen.

Arbejdsmarkedsafdelingen har følgende interne mål for 2011:

- Løbende arbejde med afdelingens kommunikationsstrategi, herunder opdatering og udvikling af Arbejdsmarkedsafdelingens sider på REGI og www.regionh.dk
- Udarbejdelse af et katalog for kursusudbuddet
- Afrapportering af indsatsen i 2011 ved årets udgang
- Ledelse af alle initiativer varetages i reglen af mindst to medarbejdere
- Afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler (MUS)
- Afholdelse af personaleseminar, hvor medarbejderne i Arbejdsmarkedsafdelingen drøfter afdelingens udvikling

Bilag 1. Oversigt over aktiviteter i 2011

Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats			
Opgave	Status 2010	Status 2011	Samarbejdspartnere
Administration og udvikling af løn-tilskudsordningen	Fortsat	Fortsættes	Arbejdsmarkedsstyrelsen, jobcentre, anden aktør, alle virksomheder og koncernstabe
Ledige AC'ere til hospitalssektoren	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder. A-kasser.
Nyuddannede sygeplejersker i løn-tilskud		Etableres	Hospitaler. Jobcentre.
Løntilskudsprojekt i hospitalernes serviceafdelinger	Etableret	Fortsættes	Hospitaler. Jobcentre.

Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.1. Kurser og efteruddannelse			
Kursusnavn	Status 2010	Status 2011	Samarbejdspartnere
Officekurser	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe. CPH West.
Webredaktøruddannelsen	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe. CPH West.
Faglig fordybelse for social- og sundhedsassistenter	Fortsat	Fortsættes	Alle hospitaler. SOSU C Herlev
Tværgående projektlederuddannelse	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe. Kursusudbyder.
ULLA	Fortsat	Fortsættes	Alle hospitaler. Erhvervsakademiet København Nord
Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling	Fortsat	Fortsættes	Bornholms Hospital. Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole.
Publiceringssystemet XMedia	Etableret	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe. CHP West
Superbrugeruddannelsen	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe. CPH West.
Farmakologikursus for social- og sundhedsassistenter		Etableres	Hospitaler og psykiatri. SOSU C Herlev, Koncern Plan og Udvikling.

Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.2. Øvrige driftsopgaver			
Opgave	Status 2010	Status 2011	Samarbejdspartnere
Bistand i Region Hovedstadens Tryghedsordning	Etableret	Fortsættes	Alle virksomheder og Koncern HR. Faglige organisationer, jobcentre og uddannelsesinstitutioner.
Vejledning om finansieringsmuligheder ift. efteruddannelse (SVU, VEU m.v.)	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe
Drift af møde- og kursusfaciliteter (Stationsparken 26, Glostrup)	Fortsat	Fortsættes	Alle virksomheder og koncernstabe

Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.3. Projekter			
Projekt navn	Status 2010	Status 2011	Samarbejdspartnere
Kvalificering af ansættelsesudvalg på Hulegården	Etableret	Fortsættes	Hulegården (Region Hovedstaden – Handicap)

Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.4. Udviklingsopgaver			
Projekt navn	Status 2010	Status 2011	Samarbejdspartnere
Fagligt begrundet arbejdsdeling på medicinske afdelinger		Etableres	Hospitaler, Koncern HR, DSR, FOA.

Bilag 2. Idéer i overvejelse

Tiltag, som Arbejdsmarkedsafdelingen i 2011 potentielt kan blive involveret i.

Løntilskuds- og beskæftigelsesindsats	
Beskrivelse	Ophav
Nyuddannede social- og sundhedsassistenter i løntilskud	FOA
Nyuddannede sygeplejersker i løntilskud i psykiatrien	Psykiatrien
Uddannelses- og udviklingstiltag – 3.1. Kurser og efteruddannelse	
Beskrivelse	Ophav
Grundkursus i statistisk processtyring. Kurset henvender sig til klinikere, ledere og kvalitetsmedarbejdere, der vil måle og forbedre kvaliteten i de sundhedsfaglige ydelser. Kurset har hidtil været udbudt hos Dansk Selskab for Patientsikkerhed, men behovet vurderes at være større end det, selskabet honorerer. Samtidig er det vurderingen, at det bør undersøges, om der er behov for et stående tilbud i regionen, og om dette skal være modulopdelt. Det skal også undersøges, om kurset kan finansieres på anden måde end brugebetaling.	Koncern Plan & Udvikling, Enhed for Uddannelse
Projektlederuddannelse for medarbejdere i Dansk Institut for Medicinsk Simulation (DIMS)	DIMS
Regional instruktøruddannelse i genoplivning	Koncern Plan & Udvikling, Enhed for Uddannelse
Redaktøruddannelse i Region Hovedstadens nye dokumentstyringssystem	Koncern Plan & Udvikling, Enhed for Uddannelse
Kursus i REFLEX. Region Hovedstaden har fået et nyt økonomi-, indkøbs- og logistiksystem, REFLEX, som ca. 10.000 medarbejdere i regionen skal uddannes i at anvende.	Koncern Økonomi
Omorganisering af medicinsk afdeling på Bornholms hospital Medicinsk afdeling på Bornholms Hospital skal reorganiseres, og afdelingen er midt i en stor omstillingsfase. Der er brug for konsulentbistand i reorganiseringsprocessen med hensyn til forandringsproces, omorganisering af opgavevaretagelsen samt behovsafklaring af og handlingsplaner for kompetenceudvikling af personalet.	Bornholms Hospital

Bilag 3. Budget for uddannelses- og udviklingstiltag

Konto-nummer	Projekt navn	Budget udgifter (1.000)	Budget indtægter (1.000)	Budget netto (1.000)
3.1. Kurser og efteruddannelse				
78001	Officekurser	500	-350	150
78004	Webredaktøruddannelsen	300	-200	100
78006	Faglig fordybelse for social- og sundhedsassistenter	500	-1500	-1000
78019	Tværgående projektlederuddannelse	500	-500	0
78021	Tværfaglig og tværsektoriel kompetenceudvikling for plejepersonale i kommuner og på hospitaler	500	-500	0
78014	ULLA – Udviklende Læringsforløb for Lægesekretærer og øvrigt Administrativt personale med tæt kontakt til patientforløb	300	-300	0
78001	Publiceringssystemet XMedia	225	-150	75
78001	Superbrugeruddannelsen	150	-100	50
78023	Farmakologikursus for social- og sundhedsassistenter	460	-680	-220
	Nye tiltag i 2011	3500	-3000	500
3.1. i alt		6935	-7280	-345
3.2. Øvrige driftsopgaver				
78025	Tryghedsordningen	600	-600	0
78022	Vejledning om finansiering af efteruddannelse	50	0	50
	Nye tiltag i 2011	900	-600	300
3.2. i alt		1550	-1200	350
3.3. Projekter				
	Kvalificering af ansættelsesudvalg på Hulegården	50	0	50
	Nye tiltag i 2011	1500	-1200	300
3.3. i alt		1550	-1200	350
3.4. Udviklingsopgaver				
	Fagligt begrundet arbejdsdeling på medicinske afdelinger	300	300	0
	Nye tiltag i 2011	1200	-900	300
3.4. i alt		1500	-1200	300