

**Forslag til besparelser i administrationen
i budget 2018 – detaljerede beskrivelser**

Besparelsesforslag nr. 1 – Opsigelse af medlemskab af Medicon Valley Alliance

Beskrivelse af indhold:

Klyngeorganisationen Medicon Valley Alliance (MVA) er en klynge organisation med 245 medlemmer på tværs af Danmark og Sverige. MVA har til formål at skabe netværk på tværs af life science klyngen i Greater Copenhagen, og gør dette via matchmaking, arbejdsgrupper, seminarer, konferencer, projekter mv.

Region Hovedstaden har et medlemskab af Medicon Valley Alliance på årligt 350.000 kr. og har en plads i MVA's bestyrelse. Dette medlemskab foreslås opsagt.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

MVA er som organisation er med til at understøtte Gerater Copenhagen indenfor lifescience området, som har potentiale til at spille en væsentlig rolle i at styrke det dansk-svenske samarbejde. I forbindelse med den nyligt indgåede vækstpartnerskabs aftale med Erhvervsministeriet er der lagt op til en konsolidering af klynge organisationerne på lifescience området. MVA er en del af denne proces, og Region Hovedstadens udmeldelse af organisationen risikerer at svække vores mandat i arbejdet med at konsolidere og styrke klyngeindsatsen.

Som konsekvens af Storbritanniens udmeldelse af EU skal der findes en ny placering af European Medicines Agency (EMA). Primo august lancerede Statsminister Lars Løkke Rasmussen Danmarks kandidatur, med placering af EMA i Greater Copenhagen. Den stærke lifescience klynge i Greater Copenhagen, herunder samarbejdet på tværs af Øresund, er et centralt element i det samlede danske bud. Som tværnational klyngeorganisation spiller MVA en vigtig rolle i dette samarbejde og en udmeldelse risikerer at svække både det danske EMA kandidatur og det dansk-svenske samarbejde på lifescience området generelt.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	
Årsværk omregnet til lønudgift	
Øvrige driftsudgifter	0,35
Besparelse i alt	0,35

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Der er tale om en ren aktivitetsudgift som ligger på CRU's aktivitetsbudget.

Besparesesforslag nr. 2 – Fjernelse af tilskud til sundhedsfaglig kandidatuddannelse

Beskrivelse af indhold:

Den sundhedsfaglige kandidatuddannelse (Cand.Scient.San) retter sig imod professionsbachelorere inden for sygepleje, ergo- og fysioterapi, ernæring og sundhed, bioanalytikere eller jordmødre, som ønsker at udvikle sit fag med en videnskabelig kandidatuddannelse. Cand.Scient.San har til formål at uddanne professionsbachelorerne til opgaver som f.eks. forskning, undervisning eller kvalitetsudvikling.

Københavns Universitet er ansvarlig for uddannelsen og Region Hovedstaden støtter uddannelsen med 800.000 kr. Et beløb, der sikrer flere studiepladser på uddannelsen.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Der har igennem en årrække været fokus på at styrke forskningen hos de ikke lægelige faggrupper i Region Hovedstaden. Cand.Scient.San uddannelsen har været med til at skabe et stærkere fagligt miljø hos professionsbachelorerne og derigennem skabt en række værdifulde bidrag til Region Hovedstadens forskning.

Besparselsen vil betyde, at der kan gennemføres færre uddannelsesforløb for professionsbachelorerne på Cand.Scient.San uddannelsen.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	
Årsværk omregnet til lønudgift	
Øvrige driftsudgifter	0,8
Besparelse i alt	0,8

Grundet kontraktlige forpligtelser og opsigelsesvarsel vil den fulde besparelse formentlig ikke kunne realiseres i 2018. Det vil kræve dialog med KU og forhandling på baggrund af den indgåede kontrakt at afklare den præcise besparelse i 2018. Den fulde besparelse vil under alle omstændigheder være realiseret i 2019.

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Der er tale om en ren aktivitetsudgift, som ligger på CRU's aktivitetsbudget. Besparelsen vil alene ramme KU's budget direkte. Men på grund af konsekvenserne for KU's uddannelsesudbud vil det påvirke de efteruddannelsesmuligheder vi kan tilbyde professionsbachelorerne ansat på Region Hovedstadens hospitaler.

Besparelsesforslag nr. 3 – Opsigelse af arbejdsgiverbetalte hjemmeopkoblinger

Beskrivelse af indhold:

I omegnen af tusinde ansatte i region hovedstaden har i dag en arbejdsgiverbetalt netværksopkobling i deres hjem, der, udover at fungere som en almindelig internetforbindelse, giver en direkte adgang til regionens interne netværk og drev. Opkoblingerne har historisk været tildelt for at tilgodese et behov for og ønske om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, ligesom det også har været anvendt som et tillæg i forhold til den enkelte ansattes løn.

I dette forslag opsiges som udgangspunkt alle arbejdsgiverbetalte hjemmeopkoblinger og det bliver ikke muligt fremover at etablere nye hjemmeopkoblinger. Forslaget vil derfor også omfatte politikere. Opkoblingerne kan overfor leverandør opsiges med et varsel på 3 måneder. Nogle opkoblinger kan være omfattet af en ansættelsesaftale og vil kun efter en genforhandling af denne kunne opsiges. Dette kan naturligvis påvirke den endelige samlede besparelse og indfasningen heraf.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Gennemførelse af forslaget vil som udgangspunkt reducere mulighederne for at arbejde hjemmefra. Men med regionens eksisterende Palo-Alto løsning (Global protect), er det muligt for alle regionens ansatte at få en nem og enkel adgang til regionens netværk og drev med egen private netværksforbindelse. Dette kræver dog, at man anvender en af regionens pc'er, og ikke en privat pc. Det er vurderingen, at størstedelen af de hjemmeopkoblinger, der er tildelt i arbejdsøjemed er koblet op på en pc der er stillet til rådighed af arbejdspladsen. Derudover er det, ud fra profilen på dem der har en hjemmeopkobling, vurderingen, at de der har en opkobling til en privat pc i flere tilfælde har en bærbar pc stillet til rådighed af arbejdspladsen.

Ved opsigelsen af hjemmeopkoblingerne vil der være ansatte, der skal nytegne eller opgradere deres eksisterende private abonnementer for at bevare muligheden for at kunne arbejde hjemme. Det er dog vurderingen, at mange af dem der i dag har en hjemmeopkobling, allerede har et privat netværksabonnement, der vil kunne indeholde det arbejdsrelaterede dataforbrug. Til dels fordi mange har faste abonnementer og til dels fordi det private behov i mange tilfælde kræver opkoblinger, der er væsentligt bedre end det Region Hovedstaden tilbyder (Regionen tilbyder højst et 20/2 mbit abonnement).

Sammenfattende forventes det, at eventuelle konsekvenser for en fortsat fleksibel arbejdstilrettelæggelse, eller nyinvesteringer i arbejdspladser, vil være relativt begrænsede.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	
Årsværk omregnet til lønudgift	
Øvrige driftsudgifter	2,6
Besparelse i alt	2,6

Det fulde og helårige besparelspotentiale udgør 3,5 mio. kr., men der reserveres en pulje på 25 pct. af dette potentiale til hjemmeopkoblinger, der er relateret til udførelsen af særlige forretningskritiske funktioner. Derved reduceres besparelsemuligheden til 2,6 mio. kr.

Besparelspotentialet vil begrænses i det omfang, at der er opkoblinger, som er en del af den enkeltes ansættelsesaftale, og derfor ikke kan opsiges eller eventuelt kræver en lønkomensation.

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Hele besparelsen ligger i CIMT. Fordelingen af eventuelle merudgifter, jf. ovenfor, kendes ikke.

Nedenstående opgørelse viser fordelingen af hjemmeopkoblinger på virksomheder og centre.

Virksomhed/Center	Abonnementer
Regionsrådet	7
Amager/Hvidovre	54
Bispebjerg/Frederiksberg	134
Bornholm	19
Herlev/Gentofte	107
Nordsjælland	142
Rigshospitalet/Glostrup	194
Region Hovedstadens Psykiatri	51
Den sociale virksomhed	13
AKUT/PHV	8
Regions apoteket	11
Center for HR	20
Center for IT, Medico og Telefoni	189
Center for Sundhed	14
Center for Økonomi	35
Center for Regional udvikling	5
Sekretariatet	7
Center for Kommunikation	16
Center for Ejendomme	7
Steno	17
Samlet	1050

Formodentlig flere abonnementer der ikke er overflyttet fra de andre virksomheder til Center for ejendomme

Besparelsesforslag nr. 4 – Afskaffelse af kutymefridage

Afskaffelse af de ansattes kutymefridage inden for administration i koncerncentre og stabsfunktioner på hospitalerne og tværgående virksomheder.

Beskrivelse af indhold:

Kutymefridage omhandler en praksis inden for primært administrative funktioner i regionen med lokale aftaler vedrørende afholdelse af ikke-overenskomstmæssig fri fra tjeneste på følgende dage: Den 24/12, den 31/12, grundlovsdag og 1. maj. Nogle administrative ansatte har fri ifølge overenskomsten på hele/dele af disse dage, men ikke alle fire dage.

Regionens ordninger har historisk baggrund i vilkår for tjenestemandsansatte, og er i lidt forskellig form blevet videreført som lokale kutyper efter at Region Hovedstaden blev etableret i 2007. Primært HK'ere og AC'ere, men også andre personalegrupper inden for stabs- og administrationsfunktioner har i dag kutymefridage.

Der er indhentet data fra overenskomster og foretaget en beregning af, hvilke dage der er fridage efter overenskomsten, og hvilke der ikke er – og derfor kan beregnes som kutymefridage.

I dag er det primært koncerncentre, der har en praksis med kutymefridage. En række af hospitalerne og de tværgående virksomheder har i mindre omfang også en praksis med kutymefridage for nogle af personalegrupperne i administrative funktioner.

Ud fra de indhentede oplysninger, er det beregnet, at der ca. medgår 27.000 timer årligt i koncerncentre til kutymefridage, mens der for hospitaler og tværgående virksomheder er et forbrug på ca. 3.000 timer. Generelt sættes fordeling med hensyn til en mulig effektiviseringsgevinst til 90% for koncerncentre og 10% for hospitaler og øvrige virksomheder.

Da personalesammensætningen er forskellig i forhold til kutymefridage, er der foretaget en udregning, hvorefter det samlede potentiale for en besparelse svarer til 5,9 mio. kr. eller lige under 12 årsværk. Fordelingen er sådan, at koncerncentre står for 5,4 mio. kr. og øvrige hospitaler og virksomheder for 0,5 mio. kr.

Det vurderes, at kutymefridage kan opsiges med 3 måneders varsel til den 1. april 2018 samtidig med udløbet af nuværende overenskomster.

Konsekvensen er, at medarbejdergrupperne inden for de pågældende områder får en øget arbejdstid, der kan gå fra ½ til 3 dage årligt afhængigt af hvad de nuværende overenskomstmæssige aftaler giver mulighed for af frihed.

Der er tale om et effektiviseringsforslag, idet den samlede arbejdstid forøges svarende til opsigelse af den konkrete kutyme. Besparelsen skal efterfølgende udmøntes ved, at administrationen pålægges at rationalisere de årsværk/timer svarende til det forøgede antal arbejdstider for de pågældende grupper i de enkelte organisatoriske enheder.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Overordnet er der tale om, at alle regionens personalegrupper i administrative såvel som kliniske funktioner fremover behandles ensartet. Nemlig at fridage for alle ansatte følger de aftaler, der fremgår af overenskomsterne, og at der derfor ikke er nogle ansatte, der gennem særlige lokale aftaler eller kutyme, har adgang til ekstra fridage.

Gennem de seneste år er der sket en større reorganisering af administrative og støttmæssige funktioner bl.a. med etablering af koncerncentre, og i den forbindelse er de nuværende forskellige lokale personalepolitiske kutyper en faktor, der bør håndteres ved en større ensartet tilgang til rettigheder – herunder fridage.

Denne tilgang med at harmonisere personalepolitiske principper i forbindelse med organisationsforandringer er i og for sig allerede indarbejdet i regionens personalepolitiske principper for større organisationsændringer (seneste udgave er fra 2012).

Der vil fortsat kunne holdes fri på de pågældende dage. Dog skal det så fremadrettet ske som ferie

eller afvikling af flexdage/flextimer/merarbejdstimer.

Den største usikkerhed knyttet til udregning af effektiviseringspotentialer ved kutymefridage er forbundet med, at chefer og medarbejdere ansat som chefkonsulenter i et vist omfang allerede kan tænkes at arbejde på de nævnte dage, eller vil have mulighed for at afvikle merarbejde inden for givne dage. De pågældende chefer og konsulenter er ansat uden højeste tjenestetid, og effekten for denne gruppe er således usikker. Denne usikkerhed udgør omkring 10% af beregningen, og er medtaget i udregningen af effektiviseringspotentialer.

Der knytter sig også en mindre usikkerhed til omfanget af medarbejdere på hospitaler og virksomheder med kutymefridage, fordi der ikke tidligere er sket en konsekvent registrering af disse dage.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	Ca. 12
Årsværk omregnet til lønudgift	5,9
Øvrige driftsudgifter	0
Besparelse i alt	5,9

Besparselsen fordeler sig som følger på regionens økonomiske kasser:

Mio. kr.	2018
Sundhedsområdet	5,2
Socialområdet	0,1
Det regionale udviklingsområde	0,6
I alt	5,9

Da det sociale område er finansieret af kommunal takstbetaling kommer besparelsen på dette område ikke regionen til gode.

Besparselsen på det regionale udviklingsområde kan anvendes til nye initiativer på dette område.

Fordeling af helårseffekten af besparelsen på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Besparelse på 5,4 mio. kr. på koncerncentre	Fordeling af time/besparelse
CEJ	22%
CHR	11%
CIMT	29%
CKO	3%
CRU	15%
CSU	12%
CØK	7%
SEK	1%

Fordeling af besparelse på 0,5 mio. kr.	Fordeling af time/besparelse
Amager-Hvidovre Hospital	5%
Bispebjerg-Frederiksberg Hospital	12%
Bornholms Hospital	2%
Herlev-Gentofte Hospitaler	35%

Nordsjællands Hospital	22%
Rigshospitalet	0%
Region Hovedstadens Psykiatri	0%
Region Hovedstadens Apotek	6%
Den Sociale Virksomhed	19%
Den Præhospitale Virksomhed	0%

Hospitaler eller virksomheder, der optræder med 0% har efter det oplyste ikke medarbejdere, der har lokale aftaler om kutymefridage.

Besparelsesforslag nr. 5 – Afskaffelse af Whistleblowerordningen

Beskrivelse af indhold:

Whistleblowerordningen blev etableret i 2014. Det indgik i beslutningen, at ordningen skulle evalueres senest efter 2 år. Evalueringssagen er dagsordensat til Regionrådets augustmøde 2017.

For at sikre uvildighed er administrationen af ordningen henlagt til et eksternt advokatfirma. Fra åbningen af whistleblowerordningen til juni 2017 er der indberettet 28 sager, heraf er 20 sager vurderet til at falde indenfor ordningens retningslinjer. De resterende sager har ikke haft en så alvorlig karakter, at der kan ske behandling i ordningen. Af de 20 sager er 8 afsluttet med en tilbagemelding fra de pågældende enheder om, at der efter at sagen er undersøgt og behandlet ikke er fundet kritisable forhold. Fem sager er p.t. verserende og 2 er afsluttet med en tjenstlig samtale/påtale.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Regionen har i foråret 2017 vedtaget en åbenhedspolitik. Det er en del af åbenhedspolitikken, at der skal være rum for at tale om bekymringer, fejl og usikkerhed. Det er præciseret i åbenhedspolitikken, at offentligt ansatte har pligt til at gøre opmærksom på, hvis noget er galt og at der ikke må lægges låg på debat og kritik. Også ledelsens særlige ansvar i forhold til at ingen må frygte konsekvenserne ved at stille spørgsmål eller pege på kritisable forhold er indskærpet i åbenhedspolitikken.

På baggrund af det meget lave antal henvendelser, der er behandlet i whistleblowerordningen, kombineret med vedtagelsen af åbenhedspolitikken, skønnes det ikke at have væsentlige kvalitative konsekvenser, hvis ordningen lukkes ned.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	
Årsværk omregnet til lønudgift	
Øvrige driftsudgifter	0,4
Besparelse i alt	0,4

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Bevillingen administreres af Center for HR og besparelsen vil derfor ske på Center for HR's budget.

Besparelsesforslag nr. 6 – Justering af indsats vedr. arbejdsmiljøkemi

Neddrøstning af indsatsen vedr. rådgivning om arbejdsmiljøkemi.

Der har de seneste par år været et omfattende arbejde med at reorganisere regionens arbejde med registrering, kontrol og vejledning vedrørende anvendelse af kemikalier på regionens hospitaler.

Beskrivelse af indhold:

I marts 2014 blev regionens arbejde med arbejdsmiljøkemi og miljøkemi samlet i en fælles regional rådgivningsenhed (et team) forankret i Center for HR.

Enheden fik en bemanning på 7 årsværk og skal overordnet fordele indsatsen mellem tre opgaveområder:

- a) Registrering og rådgivning inden for arbejdsmiljøkemi udgør 85 %,
- b) Registrering og rådgivning af miljøkemi udgør 10 % og
- c) En regional sikkerhedsrådgiverfunktion som udgør omkring 5 % af opgavemængden.

Hovedopgaven er at udarbejde arbejdspladsbrugsanvisninger og kemikalielister for de ca. 10.000 kemikalier, der bruges i regionen og sikre en betryggende brugssituation. I opgaverne indgår også kortlægning af indkøbte kemikaliemængder, konsulentbistand til afdelinger og til indkøb af kemikalier og kemikalier i artikler (medicinsk udstyr, byggematerialer m.v.) bl.a. i forhold til lovkrauet om substitution samt mindre undervisningsaktiviteter.

Hovedopgaven siden etablering af enheden i 2014 har været opbygning af et fælles it-system med data og ensartet registrering og vejledning til brugerne omkring sikker kemikaliebrug således, at regionen overordnet har fået den lovkrævede registrering og monitorering på kemikalieområdet, og gradvis er kommet til at overholde flere af de lovmæssige krav på området.

Det foreslås, at bemanningen fra 2018 reduceres med 1 årsværk, således at der fremover vil være 6 årsværk tilknyttet denne opgave.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

En besparelse på denne indsats vil betyde en strammere prioritering mellem en række af de forskellige opgaver rådgivningsteamet udfører – først og fremmest inden for den løbende ajourføring af data i it-systemet, registrering og rådgivning med kemikalier.

Der har i opbygningsfasen været brugt ekstra ressourcer på dels at opbygge et fælles it-system dels med at indhente en større arbejdspekkel med bl.a. ikke-registrerede kemikalier og vejledning. Dette arbejde er godt på vej, men det er også grundlaget for at kunne prioritere anderledes og få reduceret antallet af de mest miljø- og sundhedsskadelige kemikalier.

Umiddelbart vil det være opgaver inden for arbejdsmiljøkemiområdet, der bliver påvirket af en justeret bemanning fremfor det øvrige miljøkemiarbejde, fordi der på miljøkemiområdet er behov for dels at få udviklet en metode til monitorering af forbrug af de enkelte kemikalier, dels er behov for rådgivningsbistand til bl.a. indkøb omkring kemikalier i medicinsk udstyr og andre artikler.

Der kan blive tale om længere bestillingstider på indlægning af kemikalier i databasen, og langsommere udvikling af fælles løsningsmodeller til hospitaler og centre. Desuden vil det tage længere tid før opgaver, der i dag udføres af eksterne konsulenter, kan hjemtages.

Der er en ganske omfattende lovmæssig regulering af området, som tidligere har været forvaltet ganske uensartet på hospitalerne i regionen, fordi den nødvendige specialistviden ikke har været til stede.

Den regionale rådgivningsindsats har betydet, at det faglige niveau er blevet bedre og mere ensartet i regionen, og der spares tid decentralt. Region H er derfor på en række områder tættere på i dag at overholde EU-krav og national lovgivning på området.

Der kan med den ændrede bemanning blive tale om, at en række lovkrav, der er på området, først opfyldes efter en lidt længere overgangsperiode.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	1
Årsværk omregnet til lønudgift	0,5
Øvrige driftsudgifter	0
Besparelse i alt	0,5

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Besparelsen på 0,5 mio. placeres på den regionale kemirådgivning i Center for HR.

Konkret undlades genbesættelse af en vakant stilling inden for arbejdsmiljøkemi fra 2018.

Besparelsesforslag nr. 7 – Regionens deltagelse i Folkemødet afskaffes**Beskrivelse af indhold:**

Regionen har deltaget i Folkemødet i alle seks år med et sundhedstelt, hvor regionsrådet via debatter og workshops har haft mulighed at komme i dialog med borgere, virksomheder og andre politiske beslutningstagere.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Center for Kommunikation bidrager ikke til planlægning og koordinering på tværs og sundhedsteltet og regionen bliver dermed mindre synlig på folkemødet.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	1
Årsværk omregnet til lønudgift	0,60
Øvrige driftsudgifter	0,65
Besparelse i alt	1,25

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Center for Kommunikation og Center for Sundhed bidrager med 0,5 årsværk hver. Den øvrige driftsudgift er placeret i Center for Kommunikation.

Bespareselsforslag nr. 8 – Kommunikationsaktiviteter finansieret af kronikermidler afskaffes**Beskrivelse af indhold:**

Der overføres hvert år 1,3 mio. kr. fra CSU til CKO. Pengene er bevilget fra puljerne: Den ældre medicinske patient samt kronikermidlerne.

De er bevilget, som en administrativ beslutning, til videreførelse af Grib om livet-filmene, udvikling og vedligehold af facebookside og site under regionh.dk. Filmene understøtter implementering af de regionale dele af de nationale forløbsprogrammer fra SST, der er en del af sundhedsaftalen, som er godkendt af sundhedskoordinationsudvalget.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Konsekvensen er, at der ikke bliver udviklet nye film i forbindelse med forløbsprogrammerne, men sitet med de allerede producerede film, vil fortsat kunne findes.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	0
Årsværk omregnet til lønudgift	0
Øvrige driftsudgifter	1,3
Besparelse i alt	1,3

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerntre og virksomheders administration:

Besparselsen findes i Center for Kommunikations driftsbudget.

Besparelsesforslag nr. 9 – Find-vej App lukkes**Beskrivelse af indhold:**

Find-vej er en web-app, der hjælper patienter og pårørende med at finde vej på regionens hospitaler. Igangsætning af find-vej app blev besluttet af regionsrådet i 2012.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Borgerne vil have sværere ved at finde rundt på regionens hospitaler. Derudover er der via app'en specifikke muligheder for at få hjælp til synshandicappede.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	0,7
Årsværk omregnet til lønudgift	0,42
Øvrige driftsudgifter	0,50
Besparelse i alt	0,92

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Center for Kommunikation bruger 0,2 årsværk og 0,5 mio. kr. i øvrige driftsudgifter på projektet. Det kræver løbende ressourcer svarende til 0,5 årsværk for hospitalerne at vedligeholde app'en.

Besparelsesforslag nr. 10 – Info TV nedlægges

Beskrivelse af indhold:

Politisk bestilling fra 2012, hvor der blev afsat 20 mio. kr. til opstart af projektet og indkøb af 600 skærme og software på hospitalerne.

Info-tv-skærmene hænger i ambulatoriernes venteområder samt i udvalgte fællesarealer. Info-tv formidler patientinformationen på en levende og engagerende måde via korte film, tekst og billeder, der informerer patienter og pårørende om dels den forestående konsultation og behandling dels om afdelingen og om hospitalet. Derudover er der information om regionen og aktuelle sundhedskampagner.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Hvis skærmene slukkes vil det nationale og regionale indhold – kampagner og budskaber på tværs af hospitalerne – ikke kunne vises til patienter og pårørende. Ligeledes vil det ikke være muligt at vise det lokale indhold – informationsfilm om specifikke forholdsregler fx vedrørende operationer samt ventetider – i venteområderne.

Det er ikke muligt at køre info-tv udelukkende med lokal forankring på hospitalerne – idet der ikke er ressourcer og kompetencer til at lave indhold, vedligeholde skabeloner samt fejlfinde på skærmene.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	2
Årsværk omregnet til lønudgift	1,2
Øvrige driftsudgifter	0,7
Besparelse i alt	1,9

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Besparselsen ligger udelukkende i Center for Kommunikation.

Besparelsesforslag nr. 11 – Nedprioritering af live streaming af regionsrådsmøder**Beskrivelse af indhold:**

Regionsrådsmøderne live streames via regionh.dk og sendes på TV2 Lorry dagen efter, at de er blevet afholdt.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Erstattes fx af automatiseret stream som vil have konsekvenser for samarbejdet med TV2 Lorry

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	0,2
Årsværk omregnet til lønudgift	0,12
Øvrige driftsudgifter	0,05
Besparelse i alt	0,17

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Besparselsen ligger udelukkende i Center for Kommunikation

Besparelsesforslag nr. 12 – Nedlæggelse af politiske følgegrupper ifm. kvalitetsfundsbyggerierne

Beskrivelse af indhold:

Regionsrådet har nedsat otte politiske følgegrupper med medlemmer af regionsrådet som medlemmer. Følgegrupperne skal følge planlægnings- og byggeprocessen for de respektive bygge- og anlægsprojekter. Følgegruppernes medlemmer udgør – sammen med fagdommere og eventuelle tilfornede - også bedømmelseskomiteer for projektkonkurrencerne i forbindelse med de respektive bygge- og anlægsprojekter.

Det foreslås ikke at genetablere grupperne, når det nye regionsråd tiltræder pr. 1. januar 2018, af hensyn til at nedbringe politikernes mødeaktivitet og koncentrere indsatsen om de videre byggeforløb i andre eksisterende politiske fora. Dette skal særligt ses i lyset af, at der ikke er så mange opgaver for de politiske følgegrupper, når projektkonkurrencerne er afholdt.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Ved en nedlæggelse af grupperne vil sekretariatsbetjeningen af grupperne bortfalde, og der vil kunne opnås en besparelse på 1 årsværk.

Den politiske kontrol med byggerierne vil fremover blive forankret i forretningsudvalget. Ved væsentlige ændringer som fx aktivering af større change requests eller andre forhold, der ændrer på grundlaget for det enkelte byggeri, vil sagen blive forelagt forretningsudvalget.

En nedlæggelse af de politiske følgegrupper kan medføre flere politikerspørgsmål, som skal besvares skriftligt frem for mundtligt på følgegruppemøderne. Det kan heller ikke udelukkes, at flere sager vil skulle forelægges FU, eller at FU-sagerne vil give anledning til (flere) supplerende spørgsmål, når de ikke forinden FU-mødet har været forelagt følgegrupperne.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	1
Årsværk omregnet til lønudgift	0,5
Øvrige driftsudgifter	0,0
Besparelse i alt	0,5

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Årsværket, der kan spares, er placeret i Center for Økonomi.

Besparesesforslag nr. 13 – Reduktion af pulje til kronisk sygdom

Beskrivelse af indhold:

Ud af midlerne afsat til det sammenhængende Sundhedsvæsen, er der afsat 4,9 mio. kr. årligt til puljen til kronisk sygdom.

Det foreslås, at puljen reduceres varigt med 1,9 mio. kr. idet det de foregående år har været muligt at gennemføre de planlagte aktiviteter uden, at hele puljen er blevet anvendt.

Beskrivelse af kvalitative konsekvenser:

Det vurderes, at besparelsen kan gennemføres uden alvorlige konsekvenser for de aktiviteter, der er planlagt og igangsat på området.

Personalemæssige og økonomiske konsekvenser:

Mio. kr.	2018
Antal årsværk	-
Årsværk omregnet til lønudgift	-
Øvrige driftsudgifter	1,9
Besparelse i alt	1,9

Fordeling af besparelse på de enkelte koncerncentre og virksomheders administration:

Den samlede besparelse på 1,9 mio. kr. vedrører midler afsat under Center for Sundhed.