1. Forslag nr.:	Tema nr. 12, forslag 2
2. Spareforslag overskrift:	Koncern HR, Organisation og ledelse, Midtlab & Arbejdsgange og logistik
3. Dato:	5. januar 2011

4. Beskrivelse af spareforslaget

4.1 Indledning:

Arbejdsgruppen har til formål at vurdere, om der vil være gevinster ved sammenlægning af afdelingerne, herunder en prioritering af opgaver indenfor en given økonomisk ramme.

Der er i forhold til planen Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland fastsat en foreløbig samlet besparelse i 2011 på 1,6 mio. kr. og 4,0. mio. kr. i 2012 og fremover i forhold til det samlede basisbudget for de berørte enheder.

Der er set specifikt på følgende områder:

- Arbejdsgruppen skal lave en udredning af opgaveområderne i dag, såvel de lovbundne, de koncernunderstøttende, de driftsnære opgaver samt opgaver der løses på nationalt og internationalt plan.

- De 3 afdelinger har udover basisbudget også en betydelig indtægtsdækket aktivitet, der skal ses på implikationer i forhold til denne aktivitet også.

- Arbejdsgruppen skal se på om der er afdelinger (i regionshusene eller på hospitalerne) der løser beslægtede opgaver som med fordel vil kunne samtænkes / indtænkes, medhenblik på synergier såvel faglige som økonomiske. Herunder om der er opgaver der i dag løses decentralt som med fordel vil kunne samles med henblik på et øget fagligt niveau.

- Arbejdsgruppen skal fremkomme med forslag til en ny afdelingsstruktur og opgavebeskrivelse i en ny samlet afdeling, inkl. organisering af den indtægtsdækkede virksomhed og sammenhængen mellem regionsfinansierede opgaver, internt- og eksternt indtægtsdækkede opgaver.

- Arbejdsgruppen skal opliste opgaver indenfor områderne, der evt. fremadrettet ikke skal løses eller skal løses på et lavere service niveau. Og herunder at beskrive afledte konsekvenser. Listen skal være prioriteret.

- Arbejdsgruppen skal se på antallet af kontorer / enheder i en ny afdeling og opgaveindhold i disse.

- Arbejdsgruppen skal komme med forslag til organisatorisk forankring.

Det er op til den nye ledelse at fremlægge en mere detaljeret beskrivelse af organisering, opgavefordeling, personalesammensætning m.v. indenfor ovenstående rammer

4.2 Udgangspunkt for forslaget (kort beskrivelse af den nuværende opgavevaretagelse, nye økonomiske rammer, personaleforhold m.v.)

Der gives en kort beskrivelse af de enkelte enheders nuværende opgaver i Koncern HR, Organisation og ledelse, Midtlab & Arbejdsgange og logistik. Herudover beskrives de enkelte enheders opgaver opdelt i:

- a) lovbundne og overenskomstpligtige opgaver,
- b) nødvendige opgaver, og
- c) ønskelige opgaver

Endvidere redegøres der kort for relevante snitfalder til andre organisatoriske enheder.

I nedenstående tabel 1 fremgår en oversigt over områdets samlede økonomi før gennemførelse af besparelser jf. budgetforlig 2011 samt den yderligere foreslåede besparelse som følge af planen Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland på i alt 4,0 mio. kr.

Tabel 1: Tabel 1: Oversigt over enhedernes økonomi

Samlet økonomi mio. kr. (2011-P/L)	Organisation og ledelse	Midtlab	Arbejdsgange og logistik	I alt
Nettobasisbudget jf. budget 2011	9,8	8,2	2,3	20,4
Indtægtsdækket aktivitet	7,7	2,3	2,1	12,1
I alt økonomi	17,5	10,5	4,5	32,5
Personalenormering, fuldtidsstillinger				
Basisbudget 2011	15,0	11,0	4,6	30,6
Indtægtsdækket aktivitet	14,0	5,5	2,9	22,4

1) Nettobasisbudgettet er inden gennemførelse af besparelser jf. Budgetforlig samt yderligere besparelser som følge af "Omstillingsplan til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland".
2) Af basisbudgettets 4,6 stillinger udgør ca. 0,3 stilling for Arbejdsgange og Logistik en kontorchefstilling, der er delt imellem de 3 enheder i Arbejdsgange og logistik.

4.2.1 Koncern HR, Organisation og ledelse

A: Opgaver:
Afdelingen har som hovedopgaver organisations- og ledelsesudvikling i Region Midtjylland, samt området for psykisk arbejdsmiljø. Dette er såvel på strategisk og koordinerende niveau koncernniveau som på institutionsniveau.

Organisationsudvikling sætter fokus på bevægelse af og involvering af hele organisationen og på organisationens dele. Der fokuseres på arbejdsdeling og samarbejde i organisationen og på sammenhænge mellem enheder, afdelinger, grupper og individer.
Som eksempler på opgaver kan nævnes:

- Strategiudvikling/virksomhedsudvikling
- Forandrings- og fusionsprocesser
- Kvalitetsudvikling og akkreditering
- Effektivisering – Lean light
- Rekruttering
- MED-uddannelse og -temadage

Ledelsesudvikling sætter fokus på og giver inspiration til, hvordan den enkelte leder/ledergruppe varetager rollen som leder/ledergruppe. Det indbefatter bl.a. personaleledelse, administrativ ledelse og organisatorisk ledelse eksempelvis i form af:

- Lederudviklingsprogrammer
- Ledertræning
- Fælles ledelse/ledelse på tværs
- Ledercoaching og –sparring

- Ledernetværk
- Ledelsesevaluering (TULE)
- Udviklingssamtaler

Psykisk arbejdsmiljø sætter fokus på trivslen på arbejdspladsen – både for den enkelte og for gruppen. Der arbejdes med den positive udvikling af trivslen på arbejdspladsen og på at forebygge og eventuelt håndtere belastninger.

Som eksempler på opgaver kan nævnes:

- Trivsel på arbejdspladsen
- Trivselsdialoger (TULE)
- Samarbejde og kommunikationstræning
- Forebyggelse af fravær
- Forebyggelse af stress
- Beredskab i forbindelse med større omstillinger og omstrukturering
- Konflikthåndtering og forebyggelse af vold
- Autoriseret arbejdsmiljørådgivning

a) Lovbundne opgaver og overenskomstpligtige opgaver

De lovbundne og overenskomstpligtige opgaver vil være:

Lovpligtige opgaver – Psykiske arbejdsmiljø
- Autoriseret arbejdsmiljørådgivning
- APV – primært opfølgningsopgaver på psykisk APV
- Implementering af ny arbejdsmiljølov
- Del af arbejdsmiljøuddannelsen – obligatorisk og tilvalg

Overenskomstpligtige opgaver:
- Trivselsundersøgelser (TULE)
- Ledelsesevaluering (TULE)
- Udviklingssamtaler (koncept for og træning i)
- Etablering og drift af tilbud til ledere omkring Diplom uddannelser
- Opfølgning på personalepolitiske indsatsområder (f.eks. sygefravær, stress, vold, mobning og chikane)

b) Nødvendige opgaver – Koncernbærende opgaver;

De nødvendige opgaver vil være:

- Beredskabsopgaver i forbindelse med omstilling og besparelse
- MED-uddannelse
- Lederudviklingsprogram (fokus på særlige udfordringer i Region Midtjylland, nye ledere, talentspotting og talentudvikling af ledere)
- Mentorordning
- Ejerskabsarbejde i forhold til Ledelses og Styringsgrundlag – strategiudvikling og virksomhedsudvikling

c) Ønskelige opgaver:

De ønskelige opgaver vil være:

- Kvalitetsudvikling og akkreditering
- Effektivisering – Lean light
- Rekruttering
- Samarbejde og kommunikationstræning
- LAS og udvikling af de kommende SOL forløb. Uddannelse af læger under specialuddannelsen

- Fortsat indtægtsdækket virksomhed understøttende regionens arbejdspladser og fremtidige arbejdspladser (DNU/DNV) indenfor afdelingens kernekompetencer
- Udbygning af indtægtsdækket virksomhed omfattende kommuner og øvrige offentlige organisationer, indenfor organisationsudvikling, ledelsesudvikling og psykisk arbejdsmiljø bl.a. i samarbejde med de aktiviteter, som Midtlab udfører
- Fundraising og deltagelse i offentlige udbud i samarbejde med regionens arbejdspladser og eksterne samarbejdspartnere

B: Relevante snitflader til andre organisatoriske enheder

I overskriftsform kan identificeres følgende snitflader til nærmere afklaring:

- HR-afdelinger/HR-funktioner på hospitaler og i Psykiatri og Social
- Arbejdsgange og Logistik og MidtLab i forhold til opgaver vedr. effektivisering og smidiggørelse af arbejdsgange – Lean Light
- Center for Kvalitetsudvikling vedr. Den Danske Kvalitetsmodel og akkreditering
- Efter-/videreuddannelse i forhold til udbud af kurser og uddannelsesforløb
- Fysisk arbejdsmiljø i forhold til servicering af arbejdsmiljøorganisationen
- Midtlab og Center for Kvalitetsudvikling vedr. opdyrkelse of vedligeholdes kompetencer, der muliggør professionel fundraising/projektansøgning

C: Økonomi:
Der er et basisbudget på ca. 9,8 mio. kr. og en medarbejderstab på ca. 15 fuldtidsstillinger.

Der er indtægtsdækkede aktiviteter for i alt 7,7 mio. kr. svarende til ca. 14 fuldtidsstillinger.

4.2.2 Midtlab
Midtlab er Regions Midtjyllands enhed for innovation. Midtlab er med til at udvikle den offentlige sektor gennem anvendelse af nye løsninger gennem innovation på proces- og ledelsesniveau, ny viden og nye metoder.

a) Lovbundne opgaver og overenskomstpligtige opgaver

Der er ingen lovbundne aktiviteter i MidtLab.

b) Nødvendige opgaver

De nødvendige opgaver vil være:

- Bidrag til strategiske innovationsaktiviteter (telemedicin, nybyggerier, kommunesamarbejde etc.)
- Innovationsservice dvs. koordineret og opsøgende støtte til medarbejderinitiativer overalt i RM
- Fundraising til innovationsformål for hele RM
- Nationale innovative satsninger i regi af DR
- 2 forskningsprojekter med henblik på fremtidens offentlige ledelse og styring, et nationalt projekt delfinansieret af Finansministeriet med 10 mio. kr. De to projekter har Psykiatri og Social, Århus Sygehus og Region Syddanmark som medsponsorer

c) Ønskelige opgaver

De ønskelige opgaver vil være:

- Indtægtsdækket virksomhed for regionens driftsenheder. I dag betjenes DNU, DNV, AUH, Århus Sygehus, Skejby, HEV, RH Randers, RH Silkeborg, RH Horsens, Psykiatri og Social samt stabsenheder p.t. Regionalt Sundhedssamarbejde
- Indtægtsdækket virksomhed for kommuner i regionen såsom Århus, Randers, Silkeborg, Horsens, Ikast-Brande, Norddjurs og Syddjurs

- Indtægtsdækket virksomhed for andre såsom Ålborg Kommune, Thisted Kommune, Fredericia Kommune, professionshøjskoler, højskoler, Roskilde Biblioteker
- Formidling og informationsvirksomhed på innovationsområdet (bog- og artikelskrivning, seminarer og konferencer m.m.).

B: Relevante snitflader til andre organisatoriske enheder
I overskriftsform kan identificeres følgende snitflader til nærmere afklaring:

- Center for Kvalitetsudvikling: Center for Innovation og udvikling på socialområdet, Arbejdsgange og Logistik
- Medicoteknisk Afdeling
- MTIC (Medicoteknisk Innovationscenter, Regional Udvikling) & CARETECH (Regional Udvikling)

C: Økonomi:
Der er et basisbudget på ca. 8,2 mio. kr. og en medarbejderstab på ca. 11 fuldtidsstillinger besat med faste medarbejdere og ind-stationerede medarbejdere.

Der er indtægtsdækkede aktiviteter for i alt 2,3 mio. kr. i 2010 svarende til ca. 5,5 fuldtidsstillinger.

4.2.3 Arbejdsgange og logistik

Arbejdsgange og logistik er placeret organisatorisk i kontoret for Proces & Implementering. I kontoret er der pr. 1.12.2010 i alt 21 ansatte fordelt på 1 kontorchef, 16 konsulenter, 2 sekretærer og 2 praktikanter. Kontoret er formelt set opdelt på 3 enheder: Arbejdsgange & Logistik, Sundhedskvalitet samt Udvikling & Implementering. I praksis løses flere opgaver på tværs af de 3 enheder.

a) Lovbundne opgaver og overenskomstpligtige opgaver
Der er ingen lovbundne aktiviteter i Arbejdsgange og logistik.

b) Nødvendige opgaver og c) Ønskelige opgaver
Der er ikke foretaget nogen sondring i mellem nødvendige opgaver og ønskelige opgaver.

Arbejdsgange og Logistik assisterer organisationer, afdelinger og afsnit med at udnytte deres ressourcer og kompetencer bedst muligt.

Arbejdsgange & Logistik inddrages i – og løser – strategiske opgaver for Region Midtjylland (eksempelvis "Udarbejdelse af inspirationskatalog om gode arbejdsgange på lægesekretærområdet"), hvor arbejdsprocesser og logistik er væsentlige elementer i den strategiske planlægning. Dokumentation, kortlægninger, målinger og forbedringer af processer og arbejdsgange indgår som væsentlige elementer.

Endvidere løses der indtægtsdækkede opgaver hvor arbejdsprocesser og logistik er kortlægges, dokumenteres og forbedres i den kliniske praksis (eksempelvis "Lean på Onkologisk afdeling i Herning") i samarbejde med regionens hospitaler og afdelinger. Der løses også opgaver i samspil med psykiatrien (eksempelvis "Tid til kerneydelsen i psykiatrien") og med andre aktører (eksempelvis "Afprøvning af det arbejdskraftbesparende potentiale ved sampakkede procedurebakker" i samarbejde med DNU).

Arbejdsgange og Logistik benytter kvalitative og kvantitative metoder i opgaveløsningerne, herunder en række Lean-inspirerede metoder og værktøjer.

Dokumentation af opnåede effekter er et strategisk indsatsområde og fokus i opgaveløsningerne er ofte på at skabe sammenhæng mellem den kliniske, praktiske hverdag og de mere overordnede ledelsesmæssige udfordringer i den givne sammenhæng. Enheden inddrages som eksperter i forskellige projekt- og undervisningssammenhænge, men har oftest proces/projektlederrollen på længerevarende forbedringsprojekter.

B: Relevante snitflader til andre organisatoriske enheder
I overskriftsform kan identificeres følgende snitflader til nærmere afklaring:

- Sundhedskvalitet (enhed i center for Kvalitetsudvikling)
- Udvikling og implementering (enhed i Center for Kvalitetsudvikling)
- Andre enheder i Center for Kvalitetsudvikling
- Koncern HR
- Midtlab

C: Økonomi:
Der er et basisbudget på ca. 2,4 mio. kr. og en medarbejderstab på 4 fuldtidsstillinger.

Der er indtægtsdækkede aktiviteter for 2,1 mio. kr. svarende til ca. 2,9 fuldtidsstillinger.

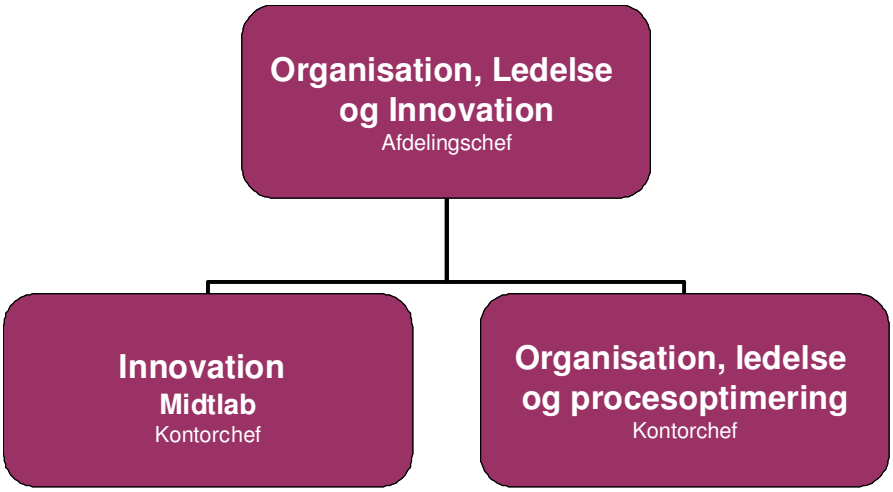
4.3 Kort beskrivelse af den nye organisering og ændrede opgavevaretagelse (aktivitet)

I det efterfølgende er der opstillet forslag til organisering af den nye enhed.

Der foreslås etableret en ny enhed, Organisation, Ledelse og Innovation.

Organisation, Ledelse og Innovation organiseres som vist i Figur 1:

Figur 1: Ny organisationsplan



Organisation, Ledelse og Innovation ledes af en afdelingschef[1] med reference til direktionen.

Enheden er opdelt i 2 enheder, som hver især ledes af en kontorchef.

[1] Der vil som udgangspunkt ikke være tale om en selvstændig afdelingschef, men en afdelingschef med andre ledelsesopgaver.

Det er hensigten, at der *på tværs af enhederne* skal skabes en effektiv og fleksibel opgaveløsning, der kan skabe synergi ved, at medarbejdere i en udstrakt grad kan indgå i opgaveløsningen på tværs af de to kontorer. Det bliver op til ledelsen at sikre at dette vil ske.

Medarbejderne vil dog entydigt have ledelsesmæssig reference til en af de 2 kontorchefer.

Innovation – Midtlab har til opgave dels at udvikle Region Midtjyllands velfærdsområder samt den offentlige sektor i regionen m.v. Det skal ske gennem udvikling og anvendelse af nye løsninger gennem innovation på proces- og ledelsesniveau, ny viden og nye metoder.

Området vil inkl. laboratorielederen reduceres med svarende til ca. 3 fuldtidsstillinger og vil herefter have ca. 8 fuldtidsstillinger efter gennemførelse planen for "Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland". Hertil kommer evt., indtægtsdækkede aktivitet, som pt. kan skabe aktivitet til ca. 5,5 fuldtidsstillinger, men som må skønnes reduceret med svarende til ca. 1,5 fuldtidsstillinger, således at den indtægtsdækkede aktivitet herefter udgør svarende til ca. 4,0 fuldtidsstillinger.

Det skal dog bemærkes, at det centrale er er den forudsatte besparelse i kr. opnås. Det er endvidere vanskeligt, at opgøre præcist evt. stillingsmæssige konsekvenser, idet besparelsen skal ses i sammenhæng med den indtægtsdækkede aktivitet.

Organisation, ledelse og procesoptimering har til opgave at initiere organisations- og ledelsesudvikling, understøtte trivslen og det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne samt understøtte driften omkring procesoptimering af arbejdsgange. Herudover placeres de administrative funktioner for begge kontorer i kontoret.

Området vil inkl. fagkoordinatorer reduceres med svarende til ca. 4,5 fuldtidsstillinger og herefter have ca. 15 fuldtidsstillinger i forhold til sit basisbudget efter gennemførelse planen for "Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland". Hertil kommer evt., indtægtsdækkede aktivitet, som pt. kan skabe aktivitet til svarende til ca. 16,9 fuldtidsstillinger, men som skønnes reduceret med svarende til ca. 4,0 fuldtidsstillinger, således at den indtægtsdækkede aktivitet herefter udgør svarende til ca. 13,0 fuldtidsstillinger.

Det skal også her bemærkes, at det centrale er er den forudsatte besparelse i kr. opnås. Det er endvidere vanskeligt, at opgøre præcist evt. stillingsmæssige konsekvenser, idet besparelsen skal ses i sammenhæng med den indtægtsdækkede aktivitet.

Samlet vil der også i denne model være ca. 23 stillinger fuldtidsstillinger finansieret af basisbudgettet og en skønnet indtægtsdækket aktivitet svarende til ca. 17 fuldtidsstillinger. I alt 40 fuldtidsstillinger.

I det kontoret har en relativ stor størrelse personalemæssigt og fordi der er et bredt spektrum af forskellige fagligheder i kontoret, vil det kunne være hensigtsmæssigt, at have *faglige koordinatorer*. Det kunne eksempelvis være faglige koordinatorer indenfor ét eller flere af følgende områder med stor aktivitet: Ledelsesudvikling, Organisationsudvikling, Trivselsudvikling på individ og gruppeniveau, Procesoptimering/Lean m.v.

Organisationsudvikling og Innovationsenheden skal fremover fortsat løse de lovpligtige opgaver indenfor psykisk arbejdsmiljø samt overenskomstrelaterede opgaver, men må indenfor den nye økonomiske ramme prioritere niveauet for de øvrige opgaver/ydelser.

Det kan ske ved dels en prioritering af:

- om opgaven/ydelsen fremover skal tilbydes,
- om opgaven/ydelsen fortsat skal udbydes som en "gratis ydelse" eller om der skal være medfinansiering fra driftsenhederne, eller
- en justering af enhedens prispolitik på ydelser generelt overfor driftsenhederne

Der skal laves en ny prispolitik, som dels kan sikre at der sker en hensigtsmæssig prioritering af de ydelser og de ressourcer der fremover efterspørges i driftsenhederne og som understøtter omstillingen til det fremtidige sundhedsvæsen i Region Midtjylland og dels at det sikres at der ikke påføres driftsenhederne merudgifter, men et tilpasset serviceniveau.

Herudover skal den nye ledelse sikre en hensigtsmæssig intern arbejdsfordeling/faglig koordinering i de enkelte enheder. Der er i dag et betydeligt samarbejde mellem enhederne både strategisk og på udførende plan, hvilket må forventes at kunne styrkes ved den fremtidige organisering.

Herudover skal den nye ledelse sikre en hensigtsmæssig *intern arbejdsfordeling/faglig koordinering* i de enkelte kontorer.

Af argumenter for modellen kan fremføres følgende:

- Direkte reference fra enheden til afdelingschefniveauet
- Der er en dedikeret og synlig ledelse på det udførende niveau både udadtil (repræsentativt) og indadtil (servicerende) i RM
- Tydelig faglighed i de to kontorer
- Der vil formelt kunne delegeres til fagkoordinatorer, så der sikres høj grad af faglighed
- Opgaverne som skal løses i enheden er forskellige og opgave løsningen vil være styrket ved relativt stærke selvstændige ledelser
- Ledelsesområderne har tydelige afsæt for samarbejde og synergi
- Styrket personaleledelse som vil betyde styrkelse og fastholdelse af kompetencerne i enheden, samt at det vil være lettere at rekruttere nye medarbejdere
- Tydeligt fagligt udgangspunkt for ydelser og samarbejde eksempelvis for Midtlab med erhvervsområdet og sundhedsområdet.

Af opmærksomhedspunkter i relation til modellen kan fremføres følgende:

- Der kan være risiko for at fastholde eksisterende strukturer og arbejdsgange
- Opdeling i to selvstædige kontorer vil give udfordringer i det daglige arbejde i det afdelingschefen antages at være "ekstern" og have andre ledelsesopgaver.

4.4 Udestående opgaver for implementering af forslaget samt opmærksomhedspunkter m.v.

Der er følgende udestående opgaver, som ledelsen i Organisations og Innovationsenheden skal løse efter etableringen:

- Der skal ske en specifik prioritering af, hvilke opgaver og ydelser der fremover skal løses og på hvilke vilkår jf. ovenfor.

- Der skal laves en vurdering af en hensigtsmæssig intern arbejdsfordeling/faglig koordinering.

- Der skal, i lyset af at der nu på hele sundhedsområdet gennemføres en markant (spare) Omstillingsplan til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland, laves en nærmere vurdering af de opgave- og personalemæssige aspekter, for den nye enheds indtægtsdækkede aktiviteter og det forventede fremtidige indtægtsniveau.

- Der skal arbejdes med, at etablere en mere formel referencegruppe i relation til den nye enhed for derigennem at skabe bedre relation til erhvervsliv, forskningsmiljøer og andre offentlige institutioner m.v.

- Der skal arbejdes med at afklare og identificere relevante snitflader til andre enheder og evt. udarbejdes aftaler omkring evt. mere formaliserede og hensigtsmæssige samarbejder for løsning af opgaverne i Region Midtjylland.

  Her kan bl.a. nævnes følgende:

  - Sundhedsplanlægning
  - Medicotekniskafdeling (udvikling)
  - Koncern HR, Efter – og videreuddannelse / Ny enhed
  - Koncern HR, Fysisk arbejdsmiljø
  - Hospitalernes HR/Udviklingsfunktioner
  - Regional Udvikling (erhverv/sundhed og RUP)

- Innovationsindsatsen og Midtlabs betydning evalueres omkring årsskiftet 2011/2012

- Afslutningsvist skal arbejdsgruppen forslå, at forslaget ses i tæt sammenhæng med arbejdsgruppe 1 omkring samling af Center for Folkesundhed, Center for Kvalitetsudvikling samt Kvalitets- og Sundhedsdata, idet der også hertil er væsentlige samarbejdspotentialer og snitflader. Her kan eksempelvis nævnes:
  - Innovationsydelser i forhold til det sociale område og kommunerne (Udvikling og implementering)
  - Implementering og udvikling – generelt (metoder/koncepter vedr. viden og opsamling samt videndeling)
  - Muligvis Kvalitetsuddannelse – men bør også ses i relation til arbejdsgruppe 7 – Samling af uddannelse

5. Faglige argumenter for spareforslaget

Det forventes, at der med udgangspunkt i at der skal ske en besparelse på området, ved at samle opgavevaretagelsen af beslægtede opgaver. Der vil dermed kunne ske en mere hensigtsmæssig udnyttelse af de ressourcer og kompetencer, der er til løse de opgaver, som hidtil har været placeret i 3 forskellige enheder.

6. Konsekvenser for politisk godkendte servicemål, service for regionsråd, samarbejdspartnere og evt. borgere

Ved at formulere en ny prispolitik, skal det for det første sikres at der sker en hensigtsmæssig prioritering af de ydelser og de ressourcer der fremover efterspørges i driftsenhederne og som understøtter omstillingen til det fremtidige sundhedsvæsen i Region Midtjylland. For det andet skal det sikres, at der ikke påføres driftsenhederne merudgifter, men et tilpasset serviceniveau.

7. Personalemæssige konsekvenser, herunder:

Der forventes at, kunne spares de forventede 4 mio. uanset valget af organisatorisk model svarende til ca. 7,5 fuldtidsstillinger. Omfanget og den konkrete udmøntning af evt. personalebesparelser skal dog ses i sammenhæng med den indtægtsdækkede aktivitet

8. Har spareforslaget direkte eller indirekte økonomisk betydning for andre dele af organisationen, områder eller lign. i 2011 og/eller 2012 og fremover.

Besparelsen vil blive gennemført ved, at der fremover påtænkes gennemført ændringer i udbuddet af ydelser, således at der er nogle ydelser som ikke længere udbydes. Der vil ligeledes være ydelser som ikke vil blive udbudt som "gratisydelser" dvs. finansieret af basisbevillingen. Ydelserne vil i stedet blive tilbudt under forudsætning af medfinansiering. Det bliver således op til driftsenhederne, at prioritere nogle af de udbudte ydelser indenfor deres bevilling, hvis de ønsker at anvende disse.

Jf. ovenfor skal det sikres, at driftsenhederne der ikke påføres merudgifter ved fusionen og omlægning af serviceniveau.

9. Forslagets nettoøkonomi for 2011, 2012 og varigt

På baggrund af ovenstående vil økonomien for den nye enhed blive fastlagt jf. nedenstående tabel 2.

Tabel 2: Oversigt over økonomi efter besparelser 2011 og fremover

mio. kr. (2011-P/L)	2011	2012	Varigt
Samlet nettobasis budget jf. budget 2011	**20,4**	**20,4**	**20,4**
Besparelse jf. budgetforlig, Effektiv administration	-0,4	-0,7	-0,7
Besparelse jf. Omstillingsplan, samlet	**-1,6**	**-4,0**	**-4,0**
Evt. afledte merudgifter	0,0	0,0	0,0
Nettobesparelse i alt	**-1,6**	**-4,0**	**-4,0**
Ny basisbudgetramme for ny enhed	**18,4**	**15,7**	**15,7**

Under Besparelser jf. budgetforlig, Effektiv administration er indregnet RR-beslutning af 15.12. 2010 om 1) Omlægning til indtægtsdækket virksomhed fra 2011 samt 2) Effektiv Administration om yderligere produktivitetskrav til Koncern HR, Organisation og Ledelse fra 2012.

Fordelingen af den samlede besparelse på 4,0 mio. kr. udmøntes med en besparelse på 1,6 mio. kr. i *Innovation – Midtlab*. Den resterede del af besparelsen på 2,4 mio. kr. udmøntes i *Organisation, ledelse og procesoptimering*.