1. Forslag nr.:	Tema nr. 12, forslag 10
2. Spareforslag overskrift:	Fysisk arbejdsmiljø
3. Dato:	6. januar 2011

4. Beskrivelse af spareforslaget

4.1 Indledning:

Spareforslaget beskæftiger sig med alle arbejdsområder indenfor aktiviteter i Koncern HR, Fysisk arbejdsmiljø.

Der er i forhold til planen "Omstilling til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland" fastsat en foreløbig samlet besparelse i 2011 på 0,4 mio. kr. i 2011 og 1,0. mio. kr. i 2012 og fremover på området.

Der er set på og lavet beskrivelse af lovpligtige opgaver og andre opgaver indenfor det fysiske arbejdsmiljøområde ved at lave en udredning af opgaveområderne i dag, såvel de lovbundne, de koncernunderstøttende, de driftsnære opgaver samt opgaver der løses på nationalt plan. Herudover er der set på omfanget af den indtægtsdækkede aktivitet.

Herudover er det set på, hvorledes det fremtidige fysiske arbejdsmiljø arbejde kan organiseres og hvilke opgaver der må nedprioriteres under hensyntagen til at der arbejdes efter opfyldelse af de strategiske mål for området under hensyntagen til at opnå den størst mulige effekt på driftsenhederne. Det vil ligeledes få betydning for organisering af og prioritering af opgaverne indenfor det psykiske arbejdsmiljø, hvilket ikke er medtaget i forslaget.

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

I nedenstående tabel 1 fremgår en oversigt over områdets økonomi.

Tabel 1: Tabel 1: Oversigt over enhedernes økonomi

Samlet økonomi mio. kr. (2011-P/L)	**Fysisk arbejdsmiljø**
Nettobasisbudget jf. budget 2011	8,562
Indtægtsdækket aktivitet	4,800
I alt	13,362
Personalenormering, fuldtidsstillinger	
Basisbudget 2011	13,5
Indtægtsdækket aktivitet	10,2

Nettobasisbudgettet er inden gennemførelse af besparelser jf. Budgetforlig samt yderligere besparelser som følge af "Omstillingsplan til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland".

Koncernen, ledelses- og MEDsystem betjenes vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø har en koordinerende og understøttende rolle i forhold til Region Midtjyllands samlede arbejdsmiljøindsats i henhold til Region Midtjyllands MED- og Arbejdsmiljøaftale samt Arbejdsmiljøloven.

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø fungerer som videnscenter på arbejdsmiljøområdet og skaber bl.a. via arbejdsmiljøredegørelse, overvågning af påbud og antal af anmeldelser af ulykker og arbejdsbetingede lidelser et overblik over, hvor der er behov for at styrke

arbejdsmiljøindsatsen med henblik på en mere strategisk, effektorienteret og målrettet indsats.

Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø har endvidere en konsulentfunktion som arbejdsmiljørådgiver og arbejdsmiljøunderviser overfor driftsenhederne. Alle HMU enheder har en pulje forfinancierede rådgivningstimer fordelt efter antallet af ansatte, som kan anvendes af den lokale arbejdsmiljøorganisation til at understøtte deres arbejdsmiljøarbejde. Der udarbejdes en årsplan efter aftale med ledelsessystemet for anvendelsen af arbejdsmiljøtimerne. Alle hospitalsenhederne anvender en del af deres arbejdsmiljøtimer til en fast ergonomisk konsulentordning, der sikrer let adgang til ergonomirådgivning lokalt. Arbejdsmiljøkoordinatoren (tidligere daglig sikkerhedsleder) koordinerer den løbende drift af de forfinancierede timer lokalt.

Nye økonomiske nøgletal bekræfter, at dårligt arbejdsmiljø er en dyr, men ofte skjult økonomisk faktor. Igangværende udredning, der er led i ulykkesindsatsen i Region Midtjylland viser p.t. nogle tal for 2009:De 2045 ulykker der skete i 2009 har givet Region Midtjylland en samlet udgift på ca. 57.5 mio. kr. som et forsigtigt skøn. Det reelle beløb er formentlig større. Her til kommer udgifter til løbende erstatning fra ulykker, på ca. 20 mio. kr. og en p.t. ikke kendt udgift til arbejdsbetingede lidelser og nedslidning. Organisationens væsentligste arbejdsmiljøproblemer er udpeget på baggrund af redegørelsesarbejdet, og der er udpeget strategiske fokusområder for arbejdsmiljøarbejdet (inkl. Det psykiske arbejdsmiljø). Det er besluttet, at disse revurderes hvert andet år.

Fokusområderne for 2011-2012 er Ulykkesforebyggelse, Ergonomi samt Sundhed og trivsel.

Det fremtidige arbejdsmiljøarbejde skal understøtte at den samlede effekt af arbejdsmiljøindsatsen i Region Midtjylland ikke forringes – men ideelt set bliver mere fokuseret og effektorienteret.

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

Sparekravet på 1,0 mio. kr. opfyldes ved, at reducere Fysisk arbejdsmiljø med 1 årsværk på det administrative område og 1 årsværk fortrinsvis ved at omlægge samarbejdet med driftsenhederne og administrationen, således at driftsområderne fortsat får adgang til rådgivning, men med mere fokus på effekt og de strategiske pejlemærker indenfor arbejdsmiljøarbejdet.

Det er forudsat at øvrige finansieringskilder fortsætter uændret, dog er der opmærksomhed omkring at den samlede "Omstillingsplan til fremtidens sundhedsvæsen i Region Midtjylland" vil kunne påvirke de internt indtægtsdækkede aktiviteter.

Der er p.t. 13,5 årsværk i basisbevillingen til løsning af centralt organiserede arbejdsmiljøopgaver jf. bilag 1. Den kommende besparelse sker ved en reduktion af de nuværende 13,5 årsværk med 2 årsværk. De øvrige finansieringskilder udenfor basisbevillingen forudsættes her uændret.

Nedenfor er beskrevet et forslag til, hvordan en reduktion med 2 årsværk kan effektueres i praksis:

- *Forslag til besparelse, ca.¼ årsværk:* Funktionen på vegne af samtlige regioner i Danmark, med repræsentation i BAR SOSU ophører.

- *Forslag til besparelse, ca. ½ årsværk:* Der gennemføres en forenklet administration mellem driftsenhederne og afdelingen. De koncernbærende arbejdsmiljøtimer på det fysiske arbejdsmiljø område og HMU-områdernes forfinancierede timer samles i én arbejdsmiljøpulje, der administreres af Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø.

- *Forslag til besparelse, ca.* ¼ årsværk: der laves en forenkling af arbejdet med arbejdsmiljøredegørelsen.

- *Forslag til besparelse 1 årsværk*: Ressourcerne i den fælles arbejdsmiljøpulje skal især understøtte en effektorienteret arbejdsmiljøindsats "i marken", med fortsat fokus på forenkling og effektivisering af administrationen af det systematiske arbejdsmiljøarbejde i hele Region Midtjylland.

  Der gennemføres en årlig drøftelse af de strategiske arbejdsmiljøudfordringer (incl. Udfordringerne på det psykiske arbejdsmiljøområde) i ledelsessystemet samt på HMU-niveau. Der udarbejdes en årsplan for arbejdsmiljøarbejdet i samarbejde med ledelsessystemet med henblik på at identificere relevante fælles indsatsområder.

  HMU-områdernes forfinancierede timer administreres med henblik på at understøtte gennemførsel af årsplaner samt ad hoc efter behov, således at der fortsat kan gennemføres løbende arbejdsmiljørådgivning, men efter konkret vurdering af Koncern HR i samarbejde med de lokale Arbejdsmiljøkoordinatorer med de strategiske udviklingsområder som primære pejlemærker.

Samtlige opgaver i bilag 1 fortsættes. Undtaget er dog repræsentationen i BAR SOSU.

Der er fortsat 1 kontorchef i afdelingen.

4.3 Udestående opgaver for implementering af forslaget
Ændringerne implementeres løbende hen over 2011 i en tæt dialog med ledelsessystemet herunder driftsenhedernes HR-chefer.

5. Faglige argumenter for spareforslaget
Der vil ske en prioritering af ressourcerne og der vil blive sat ind på enheder og områder, hvor der er størst behov set ud fra de opsatte strategiske udviklingsområder. Der vil blive skabt større fokus på at anvende timerne til at understøtte de strategiske fokusområder. Rådgivningen vil på baggrund af ad hoc forespørgsler blive vurderet og prioriteret ud fra behov i forhold til overholdelse af lovgivning samt den forventede effekt.

6. Konsekvenser for politisk godkendte servicemål, service for regionsråd, samarbejdspartnere og evt. borgere
Det er vurderingen, at forslaget vil betyde serviceforringelser. Men i modellen er det forsøgt imødegået ved at omlægge måden de forfinancierede timer bruges på - således at de bliver mere strategisk vurderet - og således at nogle af de tværgående timer bliver mere driftsorienterede bl.a. ved at give de forfinansierede timer en mere tværgående projektkarakter.

Det vurderes derfor at reduktionen af mængden af timer/service ikke vil opleves som reduceret eller manglende service - men at omlægningen vil ske med mere fokus på de strategiske fokusområder og effekt.

Det bliver således en konkret vurdering i samspil med driftsenhederne, der afgør, om en opgave skal/kan løses med konsulenthjælp indenfor de ressourcer der er til rådighed

(forfinancieret tid), eller eventuelt ses ind i et mere tværgående perspektiv. Der vil i et vist omfang, blive stillet større krav til arbejdsmiljøgrupperne inden de igangsætter en arbejdsmiljøopgave.

Organisering af og prioritering af opgaverne indenfor det psykiske arbejdsmiljø vil blive rettet til som en konsekvens af nærværende forslag. De direkte besparelser på dette område er medtaget i spareforslag nr. 2.

7. Personalemæssige konsekvenser, herunder:

7.1. Ledelsesniveauet
Ingen konsekvenser

7.2 Medarbejdere
Der sker en reduktion på i alt 2,0 fuldtidsstillinger.

8. Har spareforslaget direkte eller indirekte økonomisk betydning for andre dele af organisationen, områder eller lign. i 2011 og/eller 2012 og fremover.
Spareforslaget har fokus på forenkling og effektivisering af administrationen af timer og indsatser. Der vil således fremover blive gennemført rådgivning på næsten samme aggregerede niveau, men efter årsplaner i dialog med ledelsessystemet og ad hoc ved konkret vurdering af Koncern HR i samarbejde med de lokale Arbejdsmiljøkoordinatorer. Det vil ske med udgangspunkt i de opsatte strategiske udviklingsområder, som de primære pejlemærker.

Det betyder, at der sker en specifik prioritering efter behov. Nogle år vil den enkelte enhed blive prioriteret højere end andre år. Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø vil følge omfanget af rådgivning på de enkelte enheder og vil løbende lave redegørelse herom.

9. Forslagets brutto- og 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

mio. kr. (2011-P/L)	2011	2012	Varigt
Samlet nettobasis budget jf. budget 2011	**8,562**	**8,562**	**8,562**
Besparelse jf. budgetforlig, Effektiv administration m.v.	-0,387	-0,508	-0,508
Besparelse jf. Omstillingsplan, samlet	**-0,400**	**-1,000**	**-1,000**
Evt. afledte merudgifter	0,000	0,000	0,000
Nettobesparelse i alt	**-0,787**	**-1,508**	**-1,508**
Ny basisbudgetramme for ny enhed	**7,775**	**7,054**	**7,054**

Besparelsen gennemføres ved, at forenkling og effektivisering af de administrative funktioner omkring arbejdsmiljøarbejdet. Driftsenhederne vil samlet set få leveret et mindre antal timer – og der foretages, jf. ovenstående, en mere specifik prioritering ud fra de strategiske mål og behovet på de enkelte driftsenheder.

Bilag 1

Udredning af lovpligtige og ikke-lovpligtige opgaver, Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø

Nedenstående opgørelse viser aktiviteter og ressourcefordeling til disse pr. 1. januar 2011 – med de første besparelser fra 2010 indregnet. I forhold til personaleopgørelsen er der tale om et skøn for de enkelte opgaver på et givet tidspunkt, hvorfor der således ikke er fuld overensstemmelse med spareforslagets tabel 2.

De aktuelle besparelser i forhold til gruppe 10 er ikke indregnet.

1. Lovpligtige opgaver:
Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø udfører en række opgaver som er lovpligtige i forhold til bl.a. Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 om Sikkerhed og sundhed.

Emne	Lov/aftale	Ressourcer
1.01: Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse	Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, §34	1,75 årsværk
1.02: Sikkerhedsrådgivning indenfor transport af farligt gods	Færdselsstyrelsens Bekendtgørelse nr. 665 om sikkerhedsrådgivere for transport af farligt gods	0,5 årsværk
1.03: Valg til arbejdsmiljøorganisationen	Bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed	0,1 årsværk
1.04: Tilbud om helbredskontrol ved natarbejde	Hjemlet i partssamarbejdet, og deraf implementeret i de enkelte overenskomster, og dels (for de personer der ikke er omfattet af en overenskomst) i Lovbekendtgørelse 2004-08-24 nr. 896, om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet	0,75 årsværk
1.05: Vedligeholdelse af elektronisk anmeldesystem til arbejdsskader – EASY	Arbejdstilsynets Bekendtgørelse 615	0,25 årsværk
1.06: Arbejdspladsvurdering, via eAPV	Arbejdstilsynets Bekendtgørelse nr. 559 om arbejdets udførelse	1,7 årsværk
1.07: Arbejdsmiljøaftale/Aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed	Arbejdstilsynets Bekendtgørelsen nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, §20	0,5 årsværk
1.08: MED-uddannelse	§19 i MED-aftalen	0,25 årsværk
1.09: Reduktion af antallet af arbejdsulykker	Beskæftigelsesministeriet har i 2009 udpeget arbejdsulykker som et indsatsområde. Indsatsen er målrettet virksomheder med mere end 100 arbejdsulykker årligt.	0,50 årsværk til koordinering af indsatserne. 2 årsværk til arbejde med at udvikle og udmønte de enkelte indsatser
1.10: Koordinering af påbud fra Arbejdstilsynet	Region Midtjylland betragtes af Arbejdstilsynet som én virksomhed,	0,25 årsværk til koordinering

	og det forventes, at regionen har overblik over påbud fra Arbejdstilsynet, og at der sker en vidensdeling i forebyggelses øjemed (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed)	(samt 3 årsværk til hjælp til løsning af påbud via de forfinansierede arbejdsmiljøtimer, se pkt. 3)
1.11: Udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger	Arbejdsgiveren pligt til at udarbejde en arbejdspladsbrugsanvisning, en kemisk APV og en risikovurdering, når der anvendes kemiske stoffer og produkter (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 292). Opgaven understøttes af en kemidatabase, der leverer en stor del af forarbejdet til de lokale arbejdspladsbrugsanvisninger elektronisk	1,7 årsværk samt tilkøbte bioanalytikere fra hospitalerne

I alt 13,25 årsværk

2. Koncernunderstøttende, delvist lovpligtige opgaver:
Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø udfører en række opgaver, som understøtter sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Region Midtjylland. Opgaverne understøtter at Region Midtjylland er lovmedholdelig i forhold til arbejdsmiljøet, samt at arbejdsmiljøaftale og indkøbspolitik overholdes.

Emne	**Konsekvens ved at nedlægge ydelsen**	**Ressourcer**
2.0: Autoriseret arbejdsmiljørådgivning/ Støtte til driftsområder, der får påbud	Arbejdsmiljøorganisationen skal selv holde sig orienteret omkring regler og procedurer i forhold til, når der f.eks. gives påbud, og vidensdeling på tværs i organisationen reduceres eller skal varetages af andre. Der vil være behov for ekstern rådgivning – som formentlig vil være mere omkostningstung, da de ikke har virksomhedskendskab	Rådgivning, hvor der er krav om bistand fra autoriseret rådgiver ca. 0,75 årsværk. Herudover som nævnt ca. 3 årsværk til hjælp til løsninger på påbudsniveau
2.1:Koordinering af samarbejdet med gruppen af arbejdsmiljøkoordinatorer (indtil 1.10.10 kaldet daglige sikkerhedsledere)	Forringet netværksmulighed og sammenhængskraft samt forringet adgang til ny viden for arbejdsmiljøkoordinatorerne. Der er stor risiko for, at niveauet for arbejdsmiljøarbejdet i regionen vil variere meget fra driftsområde til driftsområde	0,20 årsværk
2.2: Byggeri	Adgang til viden, der kan implementeres i et byggeri forringes. Kvaliteten i det forebyggende arbejde i forbindelse med byggeri kan forringes	0,70 årsværk
2.3: Bistand til Indkøb og Logistik	Det vil ikke i samme omfang sikres, at der sker en arbejdsmiljøvurdering af de materialer, der skal indkøbes	1,0 årsværk

I alt 2,65 årsværk

3. Koncerntværgående opgaver, kan delvist decentraliseres:
Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø udfører en række opgaver som understøtter arbejdsmiljøarbejdet i Region Midtjylland. Disse opgaver er ikke direkte lovpligtige, men understøtter at regionens driftsenheder er lovmedholdelige. Opgaverne kan decentraliseres, men hvis man nedlægger opgaverne, er der stor risiko for, at driftsenhederne ikke kan forblive lovmedholdelige eller at opgaven løses mindre rationelt. Ved en decentralisering af opgaverne påføres driftsenhederne en ekstra udgift.

Emne	Konsekvens ved at nedlægge ydelsen	Ressourcer
3.0: Videnscenter for arbejdsmiljø	Det bliver vanskeligere og mere tidskrævende for arbejdsmiljøorganisationen at skaffe nyeste viden og omsætte nye regler til praksis. Erfaringsbaseret vidensdeling opnået ved praktisk løsning af arbejdsmiljøopgaver vil gå tabt.	1,0 årsværk
3.1: Levering af konsulentydelser for de forfinansierede arbejdsmiljøtimer	Driftsområderne skal købe rådgivning og støtte på anden vis for at understøtte lovmedholdelighed, dvs. udgiften flyttes i et vist omfang ud i driftsområderne. Det er vores skøn, at driftsområderne samlet vil skulle købe ydelser svarende til 3 personer for at kunne være lovmedholdelige i forhold til arbejdsmiljøproblemerne.	5,28 årsværk. Konkret anvendes ca. 3 årsværk til rådgivning ifht. at understøtte lovmedholdelighed
3.2: Voldsforebyggelse og konflikthåndtering	Driftsområderne skal købe rådgivning og støtte på anden vis for at understøtte lovmedholdelighed. Ved ekstern opgaveløsning, er der en risiko for, at den viden, der genereres ved arbejdet med volds- og konflikthåndtering, ikke bliver delt på tværs af regionen	0,25 årsværk
3.3: Sundhedsfremme	Driftsområderne skal købe rådgivning og støtte på anden vis for at understøtte de sundhedsfremmende aktiviteter dvs. udgiften flyttes i et vist omfang ud i driftsområderne	0,25 årsværk

I alt: 3,78 årsværk

4. Koncerntværgående opgaver, kan nedlægges/decentraliseres:
Koncern HR Fysisk Arbejdsmiljø udfører en række opgaver som understøtter udvikling, innovation, vidensopsamling og vidensdeling på arbejdsmiljøområdet. Disse opgaver højner niveauet for arbejdsmiljøarbejdet i Region Midtjylland, men er ikke lovpligtige og kan nedlægges.

Emne	Konsekvens ved at nedlægge ydelsen	Ressourcer	Basis	PP	Andre bevillinger
4.1: Gennemførelse af strategisk arbejdsmiljøkonference samt temadage	Det bliver vanskeligere og mere tidskrævende for arbejdsmiljøorganisationen at skaffe nyeste viden og omsætte nye regler til praksis. Erfaringsbaseret vidensdeling opnået ved praktisk løsning af arbejdsmiljøopgaver vil gå	0,25 årsværk	0,25		

	tabt. Ensartethed i vidensniveau falder, og det vurderes, at motivationen i driftsenhederne til at udføre arbejdsmiljøarbejdet kan falde				
4.2: Rengøringsområdet	Rådgivning og tilbud om kurser, temadage etc. for service-personalet vil ophøre - med den konsekvens, at der er endnu færre tilbud til en personale-gruppe, som i forvejen har få. Der er stor efterspørgsel på disse dage.	0,75 årsværk	0,25		
4.3: Coaching	Koncerner HR, Fysisk Arbejdsmiljø kan ikke bidrage til regionens coachkorps under Koncern HR, Organisation og Ledelse.	0,25 årsværk		0,25	
4.4: Diverse netværksmøder (Flyt på tværs, service- og rengøringsområdet, køkkenpersonale)	Erfa-gruppen af service- og driftschefer m.fl. vil smuldre – og det opbyggede netværk vil blive inaktivt, hvilket kan give den effekt, at hvert sygehus vil vende tilbage til igen at "opfinde sin egen dybe tallerken" - så den udvikling, som er påbegyndt, falder tilbage til udgangspunktet	0,50 årsværk	0,25		
4.5: Deltagelse i nationalt arbejde i Branchearbejdsmiljøråde t for Social og Sundhed	Region Midtjylland vil formentlig få færre projektmidler fra BAR Sosu.	0,25 årsværk	0,25		

I alt: 2,0