

REFERAT Hovedudvalg d. 06-12-2016

Mødedato Tirsdag d. 06. december 2016 kl. 09:00

Mødested Hotel Søfryd

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Per Aalbæk Nielsen, Charlotte
Markussen, Bo Petersen, Brith Josephsen, Heidi Hansen, Karin
Mikkelsen, Karen Aslaug Ramm, Niels Krüger, Hanne
Borchersen, Majbritt Fenger, Thommas Nielsen, Jette Elleby, Peter
Foskjær, Tine Hoffmann, Lone Johnsen, Lena Bøgelund
Bejlegaard, Heidi Yoma Rasmussen

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af referat.....	3
Status på budget 2016.....	4
Evaluering af budgetprocessen for 2017 og drøftelse af budgetproces 2018.....	5
Valg og udpegningen til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2017 - 2019.....	6
Ændring af arbejdsmiljøorganisationen i Institutions- og Skolecentret.....	8
Ledelsesevaluering.....	9
Afrapportering fra arbejdsgruppen om rekruttering, fastholdelse og udvikling.....	11
Sundhedsindsatsen - orientering om valg af leverandør fra 1. januar 2017.....	12
Oversigt over arbejdsgrupper.....	13
Eventuelt.....	15

Punkt 1: Godkendelse af referat

15/20601

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender referatet fra mødet den 10. oktober 2016.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Referatet blev godkendt.

Punkt 2: Status på budget 2016

15/20601

Baggrund

HovedUdvalget får hver måned en status på budgettet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

3. budgetopfølgning behandles i Økonomiudvalget tirsdag den 6. december 2016.

3. budgetopfølgning vil ikke resultere i nye opbremsninger på nuværende tidspunkt, men der vil blive set på det ved 1. budgetopfølgning 2017, så konsekvenserne kan begrænses mest muligt. HovedUdvalget vil blive orienteret nærmere om dette på mødet i januar 2017.

HTK har en overskridelse på servicerammen, men holder ellers budgettet.

Da kommunerne samlet set forventes at overholde servicerammen for 2016, bliver HTK næppe ramt af sanktion.

Sagsfremstilling

Direktionen orienterer nærmere om status.

Punkt 3: Evaluering af budgetprocessen for 2017 og drøftelse af budgetproces 2018

15/20601

Baggrund

Sagen forelægges HovedUdvalget med henblik på at evaluere den netop afsluttede budgetproces for 2017 – herunder forsøgsordningen om tidligere inddragelse på Institutions- og Skoleområdet.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget evaluerer budgetprocessen for 2017 og drøfter budgetprocessen for 2018.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Økonomiudvalget skal evaluere budgetprocessen i januar 2017 og direktionen er derfor i gang med at indsamle synspunkter til brug for denne evaluering.

Medarbejdersiden havde følgende bemærkninger:

- Forsøget med den tidlige inddragelse af SektorMED i Institutions- og Skolecentret (ISC) har været en succes og bør udbredes i MED-organisationen.
- Det bør overvejes hvor langt ud i MED-organisationen den tidlige inddragelse skal foregå – idet det formentlig ikke er på alle niveauer, man er klar til dette. Det er mest realistisk i første omgang kun at udbrede den tidlige inddragelse til sektorniveau.
- Der bør fastsættes spilleregler (rammer), inden man evt. udfolder den tidlige inddragelse på andre områder.
- Det kan være vanskeligt at argumentere for og aftale fortrolighed (tavshedspligt), da det er i modstrid med den åbenhed, som MED-inddragelse netop forudsætter. Men det er vigtigt at være opmærksom på, at fortroligheden i høj grad også er for medarbejdernes skyld. Medarbejdere skal kunne tænke højt og kreativt, uden at blive straffet. Det skal fx være muligt at foreslå besparelser på eget område, uden at det kan lægges en til last af kolleger m.fl.
- Der skal tænkes tværgående – hvad gør man, hvis man kan se besparelsesmuligheder på tværs af sektorområder?

Hvis politikerne beslutter at udbrede den tidlige inddragelse til de øvrige sektorområder, er det ledersidens opfattelse, at det så er obligatorisk for sektorudvalgene at indgå i dette arbejde. Man kan ikke selv vælge fra som sektorudvalg, for så skal hele budgetprocessen ændres.

Desuden skal det understreges, at det fortsat er centerchefen, der kan kompetencen til at beslutte, hvilke forslag der skal videregives og at dette ikke skal deles med MED-organisationen før budgethøringen. I ISC arbejdede man sammen om at komme med forslag og så gik centerchefen for sig selv og vurderede og udvalgte de bedste forslag, som han gik videre med.

Det blev aftalt, at direktionen – på baggrund af de indkomne bemærkninger – udarbejder et oplæg til politikerne om erfaringerne og med en indstilling om at udbrede den tidligere inddragelse på de øvrige sektorområder. Oplægget vil blive udsendt til HovedUdvalgets medarbejderside til kommentering, inden det forelægges politikerne.

Sagsfremstilling

Jfr. HovedUdvalgets årshjul, skal budgetprocessen for 2017 – herunder MED-organisationens inddragelse heri – evalueres.

Ledersiden ønsker derfor HovedUdvalgets kommentarer til budgetprocessen for 2017, så disse eventuelt kan indgå i Økonomiudvalgets evaluering af budgetprocessen for 2017 og vurdering af, om der skal ske ændringer i budgetprocessen for 2018.

Punkt 4: Valg og udpegningen til MED- og arbejdsmiljøorganisationen 2017 - 2019

16/22736

Baggrund

I Høje-Taastrup Kommune sker valg og udpegning til MED-organisationen og Arbejdsmiljøorganisationen samtidig. Den nye MED- og Arbejdsmiljøorganisation skal være på plads 1. juni 2017, hvor tiltrædelserne formelt starter og valgperioden løber til og med 31.05.2019.

Sagen forelægges med henblik på godkendelse af planen for valget.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender planen for valg og udpegning til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i HTK for perioden 01.06.17 – 31.05.19.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Planen blev godkendt.

Sagsfremstilling

Der skal i HTK foretages valg på 4 niveauer:

1. Arbejdsmiljøgrupper
2. Lokaludvalg
3. Sektorudvalg
4. Hovedudvalg

Af bilag 7 i MED-aftalen ("MED strukturen i Høje-Taastrup Kommune") fremgår, hvordan de enkelte centres MED- og arbejdsmiljøorganisation er bygget op, og hvor mange pladser, der er til henholdsvis medarbejderrepræsentanter, ledelsesrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i lokaludvalgene og sektorudvalgene.

Arbejdsmiljøgrupper

Til arbejdsmiljøgrupperne skal der vælges en arbejdsmiljørepræsentant blandt alle ansatte på arbejdspladsen. Ledelsen udpeger en arbejdsmiljøleder.

Lokaludvalg

Til lokaludvalgene skal der vælges medarbejderrepræsentanter blandt arbejdspladsens tillidsrepræsentanter. Hvis ikke alle pladser i lokaludvalget kan udfyldes med tillidsrepræsentanter, skal der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

I lokaludvalgene indgår endvidere arbejdsmiljørepræsentanten fra arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe.

Hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper under et lokaludvalg, skal der vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter blandt arbejdspladsens arbejdsmiljøgrupper.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne, idet der dog ikke kan sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget. Én af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder.

Hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper under et lokaludvalg, skal der udpeges 2 arbejdsmiljøledere til lokaludvalget.

Til lokaludvalgene skal der endvidere vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

Sektorudvalg

Medarbejderrepræsentanter til sektorudvalgene vælges/udpeges af de forhandlingsberettigede organisationers lokale klubber, enheder eller lignende blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune.

Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til sektorudvalgene. Disse vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra lokaludvalgene.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejdsmiljøledere. Der kan ikke sidde flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Til sektorudvalg skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne, vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne samt udpeges suppleanter for arbejdsmiljølederne.

For valg af suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme betingelser, som ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

HovedUdvalg

Medarbejderrepræsentanter til HovedUdvalget udpeges af hovedorganisationerne blandt de ansatte i Høje-Taastrup Kommune. Der skal således ikke foretages valg på de enkelte arbejdssteder hertil.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedUdvalget sker blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra sektorudvalgene. Til HovedUdvalget skal vælges to arbejdsmiljørepræsentanter.

Direktionen udpeger ledelsesrepræsentanterne og to af disse skal være arbejdsmiljøledere.

Til HovedUdvalget skal der desuden vælges/udpeges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne, vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne samt udpeges suppleanter for arbejdsmiljølederne.

For valg af suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme betingelser, som ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Efter valget

Resultatet af valgene og udpegningerne skal meddeles til og koordineres af de enkelte centre. Inden for arbejdsmiljøområdet skal de endelige resultater af centerets udpegning og valg af henholdsvis arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter til centerets øverste udvalg (sektorudvalg eller lokaludvalg) meddelelse til HR-Centret.

Tidsplan

	Deadline
1 HovedUdvalget godkender sag om valg/udpegning til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen 01.06.17 – 31.05.19.	December 2016
2 HR-Centret orienterer om igangsætning af valg/udpegning og køreplan for dette. · Besked til centercheferne, som skal orientere arbejdsmiljøgrupper og lokaludvalg inden for eget område. · Gennem MedarbejderNyt og HTKalle/Portalen reklame for at melde sig som henholdsvis MED- og AM-repræsentant, samt orientering om hvad der ligger i opgaven.	Januar 2017
3 Valg og udpegning til arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper. Lederen varsler valget med minimum 14 dage – d.v.s. senest 8. marts 2017.	22. marts 2017
4 Valg og udpegning til lokaludvalg (for arbejdsmiljørepræsentanternes vedkommende af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdspladsernes arbejdsmiljøgrupper).	7. april 2017
5 Valg og udpegning til sektorudvalg (for arbejdsmiljørepræsentanternes vedkommende af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra lokaludvalgene).	4. maj 2017
6 Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedUdvalget af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra sektorudvalgene (eller lokaludvalgene, hvor der ikke er sektorudvalg). Direktionen udpeger umiddelbart derefter de to arbejdsmiljøledere.	30. maj 2017

Når valgene og udpegningerne er afsluttet, skal MED- og Arbejdsmiljøorganisationen opdateres i forhold til lister over navnene på medlemmerne i arbejdsmiljøgrupperne, Lokaludvalg, Sektorudvalg og Hovedudvalg. Centrene skal desuden sikre, at alle medlemmerne af deres arbejdsmiljøorganisation har gennemført, eller bliver tilmeldt, den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Endvidere skal centrene sikre, at der for alle arbejdsmiljørepræsentanter udfyldes en elektronisk blanket som dokumentation på valget, som arkiveres i pågældendes p-sag.

Punkt 5: Ændring af arbejdsmiljøorganisationen i Institutions- og Skolecentret

16/250

Baggrund

Institutions- og Skolecentret (ISC) ønsker arbejdsmiljøorganisationen tilpasset, da der er sket sammenlægning af to daginstitutioner og da en daginstitution organisatorisk er lagt under en skole, som en konsekvens af landsbymodellen.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget

1. godkender nedlæggelsen af Klokkeblomstens arbejdsmiljøgruppe samt
2. godkender udvidelsen af antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgruppen på Reerslev Skole samt
3. drøfter om udvidelsen skal være varig (med ændring af MED-aftalen) eller midlertidig indtil 31. maj 2019.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Da der ikke var vedlagt referater fra de berørte lokaludvalg og det derfor ikke var muligt for medarbejdersiden at vurdere hele sagen, blev sagen udsat til mødet i januar.

Sagsfremstilling

I forbindelse med en ændring af organisationen i ISC er der behov for tilretning af arbejdsmiljøorganisationen i ISC.

Daginstitutionerne Klokkeblomsten og Lindetræet

Daginstitutionen Klokkeblomsten er lagt ind under daginstitutionen Lindetræet og hedder nu Lindetræet afd. 2.

Daginstitutionen Lindetræet har derfor ønsket en fælles arbejdsmiljøgruppe bestående af 1 AML og 1 AMR.

Det er HR-Centrets vurdering, at den ønskede arbejdsmiljøgruppe opfylder nærhedsprincippet.

Reerslev Skole og Daginstitution Lærken

Landsbymodellen indebærer, at daginstitutionen Lærken organisatorisk hører under Reerslev Skole.

Reerslev Skole har derfor ønsket at sammenlægge de to arbejdsmiljøgrupper, som fremadrettet skal sammensættes således:

- 1 AML fra skolen
- 1 AML fra SFO
- 1 AML fra daginstitution Lærken
- 1 AMR fra skolen
- 1 AMR fra SFO
- 1 AMR fra daginstitution Lærken

Af MED-aftalens afsnit 12, pkt. 2 fremgår det, at der på skoleområdet (inkl. SFO) vælges én arbejdsmiljøgruppe pr. skole. I denne indgår skolelederen (som arbejdsmiljøleder, medmindre opgaven er delegeret til en anden leder) samt en arbejdsmiljørepræsentant for undervisningsdelen og en arbejdsmiljørepræsentant for SFO'en.

En permanent udvidelse af arbejdsmiljøgruppen på Reerslev Skole vil derfor kræve en ændring af MED-aftalen.

Det er HR-Centrets umiddelbare vurdering, at én AMR kan varetage arbejdsmiljøarbejdet for både SFO og daginstitution, da der er tale om arbejdsområder, der ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden.

Der er dog tale om en helt ny struktur og HovedUdvalget kan derfor overveje at godkende en tidsbegrænset udvidelse af arbejdsmiljøgruppen på Reerslev Skole og i forbindelse med valget til MED- og Arbejdsmiljøorganisationen i foråret 2019 foretage en vurdering af, om det på det tidspunkt vil være muligt at reducere antallet af arbejdsmiljørepræsentanter til to jfr. MED-aftalens afsnit 12, pkt. 2.

Bilag

Referat 140916

Punkt 6: Ledelseevaluering

15/9670

Baggrund

Medarbejdersiden i HovedUdvalget ønsker at drøfte den netop gennemførte ledelseevaluering med særligt fokus på

- lave svarprocenter og hvad der kan gøres for at sikre høje svarprocenter i fremtidige målinger og
- udsendelse af spørgeskema via e-Boks

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget drøfter den netop gennemførte ledelseevaluering med særligt fokus på:

1. Svarprocenter og hvordan høje svarprocenter bedst sikres
2. Udsendelse af spørgeskema via e-Boks

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Medarbejdersiden havde ønsket drøftelsen, da de var bekymrede for, at svarprocenten ville blive lav – både fordi undersøgelsen ikke var anonym og fordi spørgeskemaet var udsendt i e-boks. De var derfor glade for, at svarprocenten viste sig at blive 80.

Medarbejdersiden efterlyste fortsat, at lederne forpligtes til at give en tilbagemelding til medarbejderne om resultatet og en orientering om, hvad der vil blive arbejdet særligt med på baggrund af evalueringen. Åbenhed gælder begge veje og når medarbejderne forpligtes til at svare ærligt og ikke-anonymt, så bør lederne også forpligtes til at være åbne om resultatet og det videre forløb.

Ledersiden understregede, at formålet med evalueringen er at få et grundlag for lederudviklingen. Der er en forventning om, at lederen agerer på tilbagemeldingerne, men man vil ikke tvinge dem til en form at gøre dette på. Men man bør måske på ledersiden genoptage drøftelsen om, hvordan der bliver fulgt op på evalueringerne.

Der var medarbejdere, der havde reageret negativt på, at spørgeskemaet udsendes via e-boks, som de opfatter som forbeholdt til privat post. E-boks er en offentlig postkasse, så ledersiden var uforstående over for, hvorfor det blev oplevet som problematisk.

Fra medarbejderside blev der givet udtryk for, at det er en stor fordel, at man med e-boks kan nå alle ansatte, så e-boks vil i fremtiden formentlig blive brugt til andet.

Der var dog enighed om, at både leder- og medarbejderside generelt har en informationsopgave i forhold til, at der benyttes e-boks til at udsende fx spørgeskemaer o. lign.

Nogle fra medarbejdersiden fandt det svært kun at evaluere på nærmeste leder, da dennes leder jo ofte er en påvirkende faktor i forhold til, hvordan nærmeste leder kan udfolde sin ledelse på.

Hanne Borchersen orienterede, at det er en systemmæssig udfordring, som HR-Centret gerne vil arbejde på at løse, men at det er en vanskelig opgave.

Sagsfremstilling

På baggrund af Direktionens beslutning om gennemførelse af ledelseevaluering via spørgeskema, efterfølgende lokal dialog og en opsamlende LUS, blev spørgeskemaundersøgelsen gennemført fra d. 7. november til d. 22. november 2016. Som et led i optakten til processen blev ledelseevalueringen drøftet i Hovedudvalget d. 10. oktober.

Svarprocenter

Den samlede svarprocent på undersøgelsen for hele kommunen er på 80%. Til sammenligning var den samlede svarprocent for forårets måling af Social Kapital på 86% og for seneste APV- og Trivselsundersøgelse (2014) på 69%. En oversigt over svarprocenter for den netop gennemførte ledelseevaluering fordelt på de enkelte centre er vedlagt som bilag.

På områder med lav svarprocent må det anbefales, at man i hvert center har en dialog i ledelsen, og på den enkelte arbejdsplads om hvad den lave svarprocent kan skyldes, og hvad der skal til for næste gang at have en højere svarprocent. I vejledningsmaterialet til ledelseevalueringen er den samlede evalueringsproces beskrevet, inklusiv den forberedelse hver leder gerne skulle sikre, inden spørgeskemaet blev udsendt. Dette bl.a. med henblik på at sikre en høj svarprocent og dermed høj værdi af undersøgelsen på den enkelte arbejdsplads. Det skal også bemærkes, at det fremgår af vejledningsmaterialet, at det ikke er valgfrit, om man vil deltage i undersøgelsen, men at alle medarbejdere (med undtagelse af timelønnede og elever) skal deltage i evalueringen af deres leder. Det er vigtigt at holde fast i, at spørgeskemaet er et afsæt for den efterfølgende dialog, som medarbejdere stadig kan deltage i, selvom de evt. ikke har besvaret spørgeskemaet.

Spørgeskema via e-Boks

Det fremføres fra HovedUdvalgets medarbejderside, at flere medarbejdere oplever brugen af e-Boks som noget privat, og at der kan opleves en sammenblanding mellem arbejdstid og fritid, hvis man skal svare hjemmefra.

Valget af e-Boks til udsendelse af spørgeskemaer er begrundet i, at vi tidligere har haft mange fejl ved udsendelse af spørgeskemaer via email. Dette skyldes primært, at ikke alle har en HTK-mailadresse, og at manges (private) mailadresser i SD ikke er opdateret, da de i modsætning til HTK-mailadresser ofte ændres. Alle har imidlertid en e-Boks, hvor man allerede modtager sin løseddel og anden post i relation til ens ansættelsesforhold. Enkelte medarbejdere har ikke givet adgang til modtagelse af anden post fra HTK end løsedler mv., men det drejer sig om meget få (29 ud af 3387 der har fået tilsendt spørgeskema). De pågældende har fået tilsendt spørgeskemaet ad anden vej.

Brug af e-Boks giver således en langt større leveringssikkerhed af spørgeskemalinks, samtidig med at det sparer meget tid på administrationen af undersøgelsen både centralt og decentralt. Det er således helt på linje med kommunens ønske om stadig bedre og mere effektive digitale løsninger samt vores behov generelt for en mere effektiv drift.

Nogle af de løsninger der er blevet anbefalet til medarbejdere, der har været bekymret for sammenblanding af arbejdstid og fritid, har været, at man kan tage sit NemID nøglekort med på arbejde eller måske aftale med sin leder, at man går 10 min. tidligere hjem en dag for at besvare spørgeskemaet.

Bilag

Svarprocenter - ledelsesevaluering 2016

Punkt 7: Afrapportering fra arbejdsgruppen om rekruttering, fastholdelse og udvikling

16/12858

Baggrund

I forbindelse med drøftelsen af, hvilke strategiske indsatsområder HovedUdvalget skulle arbejde med i 2016 og 2017, blev der nedsat en arbejdsgruppe under hovedoverskriften Den Attraktive Arbejdsplads, som skulle arbejde med rekruttering, fastholdelse og udvikling.

Arbejdsgruppen orienterer med denne sag om resultatet af dette arbejde.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender

1. at der igangsættes en temadrøftelse i resten af MED-organisationen og
2. at arbejdsgruppen har afsluttet sit arbejde og derfor nedlægges.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

HovedUdvalget godkendte begge indstillingspunkter.

I forhold til temadrøftelsen i MED-organisationen ønsker HovedUdvalget kun tilbagemelding, hvis der opleves principielle eller tværgående udfordringer.

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppens opgave var at komme med forslag til, hvordan MED-organisationen kan bidrage til at videreudvikle kommunen som arbejdsplads for at kunne løfte de kommunale opgaver på nye måder – herunder at tiltrække, fastholde og udvikle medarbejdere med de rette kompetencer.

Arbejdsgruppen bestod af

- Karen Aslaug Ram
- Tine Hoffmann
- Heidi Hansen
- Heidi Yoma Rasmussen
- Ulla Dedenroth
- Lea Søster Nielsen
- Hanne Borchersen
- Majbritt Fenger

Arbejdsgruppen har taget udgangspunkt i Tal om Personale og HR-strategien og har udarbejdet en oversigt over, hvilke temaer i Tal om Personale, der er behandlet i HR-strategien.

Tanken med denne oversigt er, at den kan bidrage til en øget opmærksomhed på handlemulighederne i forhold til en mere strategisk indsats inden for områderne rekruttering, fastholdelse og udvikling af ledere og medarbejdere.

Arbejdsgruppens arbejde, vil blive anvendt på seminarets første dag under HovedUdvalgets strategiske drøftelse.

Desuden foreslår arbejdsgruppen, at der i sektor- og lokaludvalg gennemføres en temadrøftelse med henblik på også decentralt at identificere og drøfte eventuelle indsatsområder.

Bilag

Kobling mellem TOP og HR-strategi

Kobling mellem TOP og centre

HU-arbejdsgruppe om rekruttering, fastholdelse og udvikling

Punkt 8: Sundhedsindsatsen - orientering om valg af leverandør fra 1. januar 2017

16/17254

Baggrund

Vores nuværende kontrakt med Falck Healthcare blev indgået som en 2-årig kontrakt med virkning fra 1. august 2013. Kontrakten er efter sit udløb pr. 31. juli 2015 blevet forlænget to gange, og udløber nu den 31. december 2016. HR-Centret har derfor vurderet, at det ville være et passende tidspunkt at tage temperaturen på markedet og indhente nye tilbud fra udbydere af sundhedsydelser.

Falck Healthcare leverer i dag sundhedsydelser til Høje-Taastrup Kommune i form af arbejdsrelateret fysioterapeutisk behandling, holdtræning, ergonomi, elastiktræning og øvelser til aktive pauser.

Vores nuværende aftale er omfattet af Udbudslovens § 7, sociale og andre specifikke tjenesteydelser. Grundet kontraktværdien kan kontrakten indgås på markedsmæssige vilkår ved at indhente tilbud, jfr. Udbudslovens § 193. Det vil med andre ord sige, at beløbet på ordren ligger under den beløbsramme, der kræves for at ordren skal i udbud.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget tager orienteringen om valg af leverandør af sundhedsydelser til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

HR-Centret har indhentet tilbud hos tre af de største udbydere af sundhedsydelser på markedet, Sundhedsdoktor, Healthgroup og Falck Healthcare.

HR-Centret har modtaget tre gode og kvalificerede tilbud, som er blevet vurderet vha. pointgivning ud fra følgende kriterier:

- Vurdering af sundhedsordningens indhold
- Opfyldelse af kravspecifikation
- Opfyldelse af krav til leverandør
- Øvrigt – reference til andre kommuner, adgang til sundhedsportal

Leverandørerne har været inviteret til præsentationsmøder, hvorefter den endelige sammenligning og vurdering blev foretaget.

Resultatet af pointgivningen viste et meget tæt løb på stort set alle kriterier. Den endelige beslutning blev derfor samlet set truffet ud fra parametrene

- hvilken leverandør opfylder bedst alle krav
- hvor får vi mest for vores budget
- antallet af ydelser indenfor behandlingsforløb og træning.

Ud fra dette faldt valget af leverandør på Falck Healthcare.

Den nye aftale giver mulighed for tværfaglig behandling der betyder, at fysioterapeuten i vores in-house klinik kan inddrage og visitere til andre behandlingsformer, som fx kiropraktik, massage, zoneterapi i FHC's landsdækkende sundhedscentre.

Udover at levere konkrete sundhedsydelser vil Falck Healthcare:

- Bidrage med at udvikle sundhedsordningen igennem løbende dialog og analyse af data på tværs af behandlingsordningen og HTK's øvrige data, om fx sygefravær, arbejdsulykker.
- Rådgive om implementering af sundhedsstrategi gennem at skabe overblik. Vurdering af effekter af behandling, som et grundlag for prioriteringer af indsatser og resurser til de som har de største behov.
- Rådgive om og bidrage til at styrke medarbejdernes hele sundhed, både fysisk, psykisk og social sundhed – gennem valg af tværfaglige løsninger med indsatser på flere niveauer. Indsatser som sker med baggrund i evidensbaseret fokus på forebyggelse.

Punkt 9: Oversigt over arbejdsgrupper

15/20601

Baggrund

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
Social Kapital Nedsat 24.04.14 (omdefineret 18.04.16)	Sparringsgruppe i forhold til proces og planlagte initiativer	Karin, Tine, Heidi H, Heidi R, Lone og HR-Centret Ansvarlig: Søren Grenaa	Sparringsgruppen mødes den 15.12.16 og evaluerer på kurserne for TRIO afholdt i oktober samt drøfter social kapital 2017.
Sundhedsindsatsen Nedsat 24.04.13 (omdefineret i 2015 i f.m. arbejdet med strategiske indsatsområder)	Arbejdsgruppe skal bl.a. komme med forslag til nye aktiviteter til sundhedsfremme – herunder udarbejde en sundhedsstrategi	Karen, Heidi R, Jette og Peter Ansvarlig: Inge Møller	Strategien blev fremlagt på mødet i maj og arbejdsgruppen har siden drøftet hvilke indsatser, der skal prioriteres i de kommende år. Gruppens arbejde er dermed afsluttet og gruppen nedlægges. Nuværende og fremtidige sundhedstilbud vil fremover fremgå af status på sundhedsfremmeordninger jfr. HU-årshjulet.
Den attraktive arbejdsplads – Fremtidens teknologiske løsninger	Arbejdsgruppen skal tilrettelægge en proces, der kan klæde organisationen på til fremtidens teknologiske løsninger.	Karin, Bo, Lone, Peter, Jane E. Henriksen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Helle Mølleskov	Gruppen har holdt sit 3. møde den 24.11.2016. Der planlægges 2 møder endnu i arbejdsgruppen, hvor der arbejdes på forslag til en konference.
Den attraktive arbejdsplads – Rekruttering, fastholdelse og udvikling		Karen, Tine, Heidi H, Heidi R, Ulla Dedenroth, Lea Søster Nielsen og Hanne Borchersen. Ansvarlig: Majbritt Fenger	Gruppen har holdt sit sidste møde den 28.11.16 og resultatet af arbejdet indgår i arbejdet på HU-seminaret. Gruppen nedlægges hermed.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

Årlig arbejdsmiljø-drøftelse Nedsat 21.11.12	Skal forberede HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	Siddende AMR, AML og Heidi H	Gruppen mødes en gang årligt i marts/april måned.
---	--	------------------------------	---

Ansvarlig:
Marianne
Klug-
Andersen

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

Orienteringen blev taget til efterretning.

Punkt 10: Eventuelt

15/20601

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 06-12-2016

HovedUdvalget ønsker alle en glædelig jul og et godt nytår.