

REFERAT Direktionen d. 27-02-2017

Mødedato Mandag d. 27. februar 2017 kl. 11:00

Mødested B102

Mødedeltagere Kathrine Seier Skastrup (sekretær), Charlotte Markussen, Per Aalbæk Nielsen, Jørgen Lerhard, Lars Holte

Indholdsfortegnelse

Øvrige sager 27-02-2017.....	3
Økonomiopfølgning 27-02-2017.....	4
Lukket.....	5
Tilbud om sundhedsforsikring.....	6
Forslag om sporskifte i Nye Rammer -Ny Administration.....	8
Ny arbejdsmiljøpolitik og -strategi.....	10
Lukket.....	11

Punkt 1: Øvrige sager 27-02-2017

16/26813

Baggrund

Forberedelse af koordineringsmøde

Sag fra HRC

Der henvises til direktionen internt.

Dagsorden til møde i programstyregruppen – udsatte boligområder 3. marts 2017

Dagsorden vedhæftet

Borgmesteren deltager i direktionsmødet kl. 11

Der henvises til dagsorden under 'Direktionen-internt'

Beslutning Direktionen den 27-02-2017

Programstyregruppe

Det blev aftalt, at dagsordnerne også fremadrettet skal på direktionsmødet. Derudover blev det også aftalt, at det skal undersøges, om møderne kan afholdes på et andet tidspunkt end samme dag som ØU.

Bilag

Dagsorden til Programstyregruppens møde 02-03-2017

til direktionsmødet - Resume af program for strategisk udviklingsplan.docx

Punkt 2: Økonomiopfølgning 27-02-2017

16/26813

Baggrund

Status på det specialiserede børneområde pr. 31-01-2017

Notat vedlagt til drøftelse i direktionen

Beslutning Direktionen den 27-02-2017

Taget til efterretning.

Bilag

Status på det specialiserede børneområde pr. 31-01-2017

Punkt 3: Lukket

17/953

Punkt 4: Tilbud om sundhedsforsikring

16/24438

Baggrund

HR-Centret har via firmaet Sundhedsagenturet ApS modtaget et tilbud om en sundhedsforsikring fra forsikringsselskabet Mølholm A/S.

Tilbuddet er til alle fastansatte medarbejdere, og betales privat af medarbejderen via nettolønnen (efter skat).

Ordningen adskiller sig fra andre sundhedsforsikringer ved, at Høje-Taastrup Kommune ikke bliver ”mellemand”. Sundhedsforsikringen indgås direkte mellem medarbejder og forsikringsselskab.

Denne sag forelægges direktionen med henblik på, at direktionen tager stilling til, om Høje-Taastrup Kommune skal videreformidle tilbuddet til medarbejderne.

Indstilling

Det indstilles, at direktionen godkender, at Høje-Taastrup Kommune formidler tilbuddet til medarbejderne om en sundhedsforsikring samt at HR-Centret bemyndiges til at indgå rammeaftale og samarbejdsaftale på kommunens vegne.

Beslutning Direktionen den 27-02-2017

Direktionen tilsluttede sig sagen under forudsætning af drøftelse med borgmesteren.

Sagsfremstilling

Tilbuddet om en sundhedsforsikring er modtaget fra firmaet Sundhedsagenturet ApS, som samarbejder med forsikringsselskabet Mølholm Forsikring om at tilbyde denne form for sundhedsforsikring.

Sundhedsforsikringen dækker forskellige forebyggende tiltag og behandlende muligheder fra forskellige behandlingssteder. Sundhedsagenturet lægger vægt på, at sundhedsforsikringen kan være medvirkende til, at kommunen kan minimere sygefraværet, ligesom medarbejderne får en optimal behandling og en behandlingsgaranti inden for få arbejdsdage efter skadesanmeldelsen.

Sundhedsforsikringen kan være et supplerende værktøj til kommunens nuværende sygefraværsindsats. Det kan være medvirkende til, at sygefraværet kan blive reduceret og dermed give en større trivsel på den enkelte arbejdsplads.

Sundhedsforsikringen dækker medarbejderen hele døgnet. Der kræves ingen helbredsoplysninger forud for at tegne forsikringen.

Tilbuddet gælder til alle fastansatte medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune. Betaling af forsikringen foregår efter at medarbejderens har betalt skat. Der vil blive tilsendt en faktura til medarbejderens privatadresse. På samme måde som hvis medarbejderen betalte for en privat bilforsikring eller lignende forsikring.

Prisen for sundhedsforsikringen er årligt 1.799 kr. med mulighed for tilkøb af øvrige familiemedlemmer. Denne pris er ca. 50% under den pris, som en privatperson vil skulle give for sundhedsforsikringen.

Den fordelagtige rabatpris fra forsikringsselskabet giver ikke nogen skattemæssig udfordring for kommunen eller medarbejderen, hvis vi vælger at tilbyde sundhedsforsikringen via nettolønnen.

Der vil ikke være nogen administration for Høje-Taastrup Kommune, da dialog, tilmelding og betaling foregår direkte mellem forsikringsselskab og medarbejder. Dette vil foregå telefonisk eller via en hjemmeside fra forsikringsselskabet, som medarbejderen kan anvende.

Ved etablering af tilbuddet vil der skulle indgås en samarbejdsaftale mellem Høje-Taastrup Kommune og Sundhedsagenturet. Samarbejdsaftalen forpligter kommunen i forhold til udmelding til medarbejderne og en evt. opsigelse af samarbejdsaftalen. Alt andet i forbindelse med forsikringen administrer Sundhedsagenturet. Kommunen skal ikke oplyse om nyansatte eller fratrådte medarbejdere. Det vil være medarbejderen som selv dokumenterer dette overfor forsikringsselskabet. HR-Centret forventes derfor at have en minimal administration ved implementering af ordningen.

Endvidere skal der indgås en rammeaftale mellem kommunen og forsikringssselskabet. Rammeaftalen beskriver de nærmere betingelser for at tegne en forsikring, men rammeaftalen forpligter kun kommunen til at sørge for at opsige aftalen, hvis vi ikke længere vil tilbyde forsikringen til medarbejderne. Der er ingen anden administration eller forpligtigelse. Forsikring tilbydes og betales som nævnt privat af medarbejderen. Hele korrespondancen ved tegning af forsikringen foregår mellem medarbejder og forsikringssselskabet, ligesom til- og afmelding af forsikringen hvert år er noget, som medarbejderen selv skal sørge for.

Hvis direktionen beslutter, at vi skal tilbyde forsikringen, vil HR-Centret indgå samarbejdsaftalen og rammeaftalen. Der er vedlagt en quickguide, som giver et overblik over mulighederne i forsikringen.

HR-Centret vil udmelde tilbuddet til medarbejderne på HR-Portalen og i et MedarbejderNyt.

Bilag

Sundhedsforsikring - quickguide 2017.

Punkt 5: Forslag om sporskifte i Nye Rammer -Ny Administration

16/2219

Baggrund

Ultimo 2016 behandlede Direktionen en statusrapport for programmet "Nye Rammer - Ny Administration", og efterlyste et redesign af programmet, eftersom flere af projekterne har ændret tidshorisont og andre er på vej til at kunne overgå til driften. Den fremadrettede organisering skal imødekomme ambitionen om en effektivisering af administrationen, der samtidig sikrer en højere kvalitet i den administrative opgaveløsning.

Indstilling

Direktionen bedes behandle og beslutte:

1. At omstillingsinitiativerne og gevinstrealiseringen indstillet af styregrupperne i programmet vedtages.
2. At der gennemføres en reorganisering af programmet "Nye rammer – Ny administration". Administrationen anbefaler, at programmet "Nye rammer – Ny administration" nedlægges og at der arbejdes videre med tre spor: Et servicespor og et organisationsspor hvor omstilling af den administrative opgaveløsning fokuseres. Disse to spor forventes at kunne gevinstrealisere de resterende 2,2 mio. kr., der mangler at blive anvist i programmet. Derudover lægges der op til at arbejde med et teknologispør, som ikke forventes at bidrage til at gevinstrealisere ud over det der er meldt ind for 2017.
3. At de resterende 2,2 mio. kr. i programmet realiseres i projekterne Opgavefællesskaber og Fremtidens borgerkontakt. Derudover anbefales det at den manglende restsum for 2017 på 1,9 mio. kr. udmøntes som ansættelsesstop i administrative funktioner.
4. At Direktionen drøfter behovet for involvering af HU, og orientering af ØU/Byråd.
5. At Direktionen tager stilling til, hvordan gevinster der opnås i NY-Ny-projekterne ud over de 13,4 mio. kr. håndteres. Det forventes fx, at gevinsterne i NY-NY-projekterne overstiger målsætningen på 13,4 mio. kr. med 1,4 mio. kr. i 2020. Dette skal ses i kobling til ØDC's oplæg til drøftelse af effektivisering.

Beslutning Direktionen den 27-02-2017

Udskudt.

Sagsfremstilling

Ny-Ny programmet har indtil nu plukket mange lavthængende frugter, og forudsat at styregruppernes indmeldte potentialer indfries (se bilag med indmeldte potentialer og fordelingsnøgle), så mangler programmet omstilling for 2,2 mio. kr. for at indfri det samlede politiske mål på 13,4 mio. kr. i 2019. Af disse mangler 1,9 mio. kr. dog at blive udmøntet i 2017.

Det samlede program har bl.a. været udfordret pga. at tidsplanen for monopolbruddet af flere omgange er blevet udskudt, samt at organisationens begrænsede projektkapacitet har forskudt nogle projekter. Under velfærdsteknologi har der været behov for at drøfte strategi, og Pædagogisk IT har været i en implementeringsfase, hvilket har udskudt gevinstrealiseringen. I Fremtidens Borgerkontakt venter en omfattende implementerings- og udviklingsproces. I Opgavefællesskaber venter øvelsen med at fastlægge det gode organisatoriske snit på opgaveløsningen. I projektet Implementering i bund er indsatsen gennemført, og det videre arbejde anbefales overleveret til driften.

Da projekterne har flyttet sig og er meget forskudte ift. tidsplaner og fokus, anbefales det, at de videre indsatser sker indenfor tre spor, som bedre tilgodeser de forskellige fokusområder og vilkår i indsatserne, hvor også nye indsatser/projekter kan knytte an til de eksisterende projekter i NY-NY. Dette vil bidrage til styrket sammenhæng og kontinuitet i de forandringer, som skal implementeres:

· Teknologisporet: I dette spor er der fokus på implementering af velfærdsunderstøttende teknologi med en høj grad af forankring i driften. Eksempler på dette er de nuværende projekter vedr. velfærdsteknologi og Pædagogisk-IT, hvor implementeringen er godt i gang inden for hhv. ældreområdet og skoleområdet. Når ny velfærdsteknologi skal afprøves er det i høj grad et anliggende for driften, mens erfaringer med forandringsledelse og gevinstrealisering på baggrund af teknologi er en generel og tværgående udfordring. Det anbefales, at projekterne forsat uforandret, mens indsatserne fra projektet Implementering i bund forankres i driften. ØDC udarbejder bud på, hvordan der arbejdes videre med disse indsatser.

· Servicesporet: I dette spor er der fokus på udvikling af service. Det handler om måden vi styrker dialogen med borgerne og sikrer en effektiv behandling af borgernes henvendelse og dermed også en høj tilfredshed i kontakten med kommunen. Det anbefales at forankre projektet Fremtidens Borgerkontakt i dette spor. Fokus er at styrke borgerkontakten på alle kanaler og omdrejningspunktet bliver at implementere Kanal- og servicestrategien herunder drive den digitale omstilling og kulturudvikling ift. god borgerkontakt. Kanal- og servicestrategien rummer mange delindsatser som i større og mindre omfang omfatter analyse, udviklings- og implementeringsindsatser.

· Organisationssporet: I denne indsats forankres projekterne Opgavefællesskaber og Fremfærd med fokus på at sikre, at vi effektiviserer og kvalitetsudvikler måden vi bedriver administration på. Formålet er at se på, hvor opgaver løses bedst samt understøtte at administrationen og ledelsen har de nødvendige kompetencer og værktøjer til at kunne drive en effektiv og fremtidssikret administration af høj kvalitet. Effektiviseringspotentialet skal vurderes både set ift. potentialeanalysen og analysen på 0-18 års området, samt ift. Fremfærdprojektet. Sidstnævnte har til formål at belyse afbureaukratiseringsmuligheder ift. ældreområdet og skoleområdet. Implement har skønnet et samlet potentiale på 5,3 – 6,9mio. kr., derudover skal potentialet fra analysen på 0-18 års området indregnes.

Ved at omdefinere den organisatoriske ramme for programmet ”Nye rammer – Ny administration” vil opgaven med at sikre, at der forsat leveres en administrativ gevinstrealisering for 13,4 mio. kr. blive forankret i ØDC, og Direktionen vil forsat være ansvarlig for det samlede effektiviseringskrav.

Det vil være væsentligt for alle styregrupper at drøfte betydningen af en fremtidig organisering i forhold til at sikre tværfaglighed og koordination, opfølgning på implementering og fremtidig gevinstrealisering eftersom denne del fremover vil være forankret i den enkelte indsats.

Økonomi

Sporskiftet betyder, at teknologisporet fortrinsvis videreføres i driften, og bidrager med de indsatser som er sat i gang, og de indsatser som foreslås gennemført i 2017 (se bilag).

Programmet mangler fortsat at realisere 1,9 mio. kr. i 2017 stigende til 2,2 i 2018, som foreslås indhentet gennem administrativt ansættelsesstop. Forandringer vil blive anvist, men det anbefales alene at komme fra Fremtidens Borgerkontakt og Opgavefællesskaber, som omhandler omstilling af vores kerneadministration. Derudover anbefales det at lade de øvrige projekter implementere deres igangsatte initiativer.

Omstillingerne i overslagsårene har en størrelse, så HU/MED skal involveres, ligesom Direktionen også må drøfte hvorvidt der er behov for at orientere Byrådet og Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fik senest en meddelelse i februar. I relation hertil skal det overvejes hvordan vi forholder os til gevinster fundet efter 2019 (efter det politiske mandats ophør). I 2020 er der pt. estimerede gevinster for 1,4 mio. kr. udover 13,4 mio. kr. Afklaring af dette spørgsmål skal ses i forlængelse af ØDC oplæg til det videre arbejde med gevinstrealisering og effektivisering.

I sagen indstilles et ansættelsesstop for at håndtere de manglende 1,9 kr. mio. kr. i 2017, som tænkes anvist gennem projekt Opgavefællesskaber. Der er udarbejdet en oversigt (bilag), som indeholder alle styregruppernes forslag til effektiviseringer og beskrivelser deraf. Siden sagen sidst blev behandlet har administrationen modtaget opgørelser over centrenes telefonianvendelse og fordeling af blanketter/selvbetjeningsløsninger. Det har forskudt de forventede gevinster imellem centrene, og betyder, at særligt BAC vurderes at have stort potentiale for digital selv- og medbetjening og mere effektiv telefonibetjening. Som alternativ til ansættelsesstop, som rammer vilkårligt, er der i bilaget beskrevet centrenes administrative andel af 1,9 mio. kr.

Bilag

Centervis fordeling af økonomi

Business-case til den værdige forflytning

Styregruppernes forslag til tiltag i 2017

Punkt 6: Ny arbejdsmiljøpolitik og -strategi

16/16211

Baggrund

Kommunens arbejdsmiljøpolitik og –strategi er udløbet og skal revideres. En arbejdsgruppe under HovedUdvalget har udarbejdet et forslag til en ny strategi.

Direktionen godkendte første gang i 2008 en strategi for arbejdet med arbejdsmiljøet i Høje-Taastrup Kommune. Strategien gjorde op med et centraliseret ansvar hos arbejdsmiljøkonsulenterne og lagde i stedet ansvaret for arbejdsmiljøet hos de daglige ledere, men arbejdsmiljøkonsulenterne i HR-Centret i stedet fik rådgivende og vejledende funktioner. Strategien var fireårig og blev fornyet i 2012 for periode 2013-16.

Direktionen skal med denne sag tage stilling til den videre proces med godkendelse af en reviderede arbejdsmiljøpolitik og –strategi.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at

1. Direktionen godkender forslaget til en ny arbejdsmiljøpolitik og –strategi for 2017-20
2. Forslaget fremlægges for Chefforum til kommentering
3. Forslaget fremlægges for HovedUdvalget til endelig godkendelse

Beslutning Direktionen den 27-02-2017

Direktionen besluttede, at sende sagen til drøftelse i centerchefgruppen.

Sagsfremstilling

Den første arbejdsmiljøpolitik og –strategi havde primært til formål at sikre at ansvaret for udviklingen af et godt arbejdsmiljø og håndteringen af daglige arbejdsmiljømæssige spørgsmål blev håndteret af den daglige leder og i øvrigt i ledelsesstrengen.

Den næste strategi – som netop er udløbet – blev mere konkret med konkrete mål og indsatsområder.

Arbejdsmiljøgruppen under HU og HR-Centret har imidlertid drøftet, om de konkrete mål er hensigtsmæssige i arbejdsmiljøpolitikken og –strategien, da kommunens arbejdspladser er meget forskellige og har meget forskellige arbejdsmiljømæssige udfordringer.

Desuden har forebyggelsesarbejdet udviklet sig gennem de sidste fire år. Dels er der kommet krav i arbejdsmiljølovgivningen om en årlig arbejdsmiljødrøftelse og dels er arbejdet søgt opkvalificeret ved udsendelse af en årlig arbejdsmiljøreddegørelse med data samt med udsendelsen af HU's årlige arbejdsmiljøbrev til arbejdsmiljøorganisationen om, hvilke indsatser, der fremadrettet er behov for at arbejde med.

På den baggrund har arbejdsgruppen under HovedUdvalget drøftet udformningen af den nye arbejdsmiljøpolitik og –strategi og arbejdsgruppen har været enige om, at der er behov for en forenkling samt at sikre, at arbejdsmiljøpolitikken og –strategien ikke bliver for detaljeret. I arbejdsgruppens forslag til en revideret arbejdsmiljøpolitik og -strategi har der derfor været lagt vægt på, at den skal afspejle den måde, som Høje-Taastrup Kommune som arbejdsgiver ønsker at arbejde med arbejdsmiljøet på.

Den reviderede arbejdsmiljøpolitik og –strategi skal behandles i HovedUdvalget. HR-Centret foreslår, at den forinden fremlægges for Chefforum til kommentering.

Bilag

ny arbejdsmiljøpolitik og strategi

Punkt 7: Lukket

16/26813