

REFERAT Chefforum d. 13-08-2025

Mødedato Onsdag d. 13. august 2025 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Mødedeltagere Henrik Harder (Kommunaldirektør), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dorthe Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Ejendomme), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn & Familie), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Beslutning om værktøjer til afregning til Feriefonden.....	4
Orientering om status på arbejdet med budget 2026.....	6
Orientering om KommuneMED møde d. 25. juni 2025.....	7
Orientering om projekt ny medarbejderside.....	8
Beslutning om mødestrukturen for Chefforum.....	10
Beslutning om fælles datawarehouse til bedre, sikker og mere tilgængelig brug af data i AK.....	12
Temadrøftelse om forebyggelse ind i et fremtidsperspektiv.....	15
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referat godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat.

Punkt 2: Beslutning om værktøjer til afregning til Feriefonden

00.01.00-P05-2-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at implementering og idriftsættelse af de to værktøjer, til forbedret opfølgning til afholdelse af ferie og ferietimer, godkendes
2. at der sættes de nødvendige ressourcer af hos de relevante interessenter i organisationen til at få implementeret og idriftsat værktøjerne. Desuden anbefales det, at der afsættes ressourcer til en kort præsentation og undervisning i brug af værktøjerne.

Resumé

Denne sag beskriver forslag til processer og værktøjer til opstramning af registrering og opfølgning på afholdelse af ferie og ferietimer.

Sagsfremstilling

(20 min.)

På baggrund af stigende udgifter til Feriefonden fik Direktørforum den 24. februar 2025 forlagt en sag om de konkrete problematikker. Hovedkonklusionen i sagen er, at de stigende udgifter i høj grad skyldes, at restferie ikke er håndteret korrekt. Det vurderes, at en stor del af den ikke-korrekte håndterede restferie reelt er afholdt, men ikke blevet registreret i kommunens fraværssystem. Desuden vurderes det, at restferie i forbindelse med feriehindring også er årsag til en betydelig andel af udgiften til Feriefonden, fordi ferien ofte ikke er blevet overført. Det anbefales derfor at stramme op på procedurerne omkring registrering af ferietimer og opfølgning på afholdelse af medarbejdernes ferietimer for at sikre medarbejdernes retmæssige ferieafholdelse og samtidig få nedbragt de kommunale udgifter til Feriefonden. På den baggrund besluttede DIF, at der skulle udarbejdes forslag til konkrete værktøjer til at understøtte dette arbejde.

Nedenfor beskrives forslag til processer og værktøjer til opstramning af registrering og opfølgning på afholdelse af ferie og ferietimer:

- Årshjul: Skal give det nødvendige overblik over aktiviteter og tidsfrister i løbet af kalenderåret. Værktøjet bruges til at holde styr på de delopgaver, der skal sørge for en korrekt proces for ferieafholdelse. I årshjulet vil der blive indarbejdet links til medarbejdersiden, hvor en mere udførlig beskrivelse af aktiviteten fremgår. (Se bilag "Årshjul ferie").
- KMD Personale Insight: Et redskab, der giver et overskueligt overblik over restsaldo (ferietimer, overførte ferietimer og 6. ferieuger og overførte 6. ferieuger) for enheder og medarbejdere (se bilag "Oversigt over restferie").

Herudover kan der som supplement til de to ovenstående værktøjer være muligheder i 'Ferdinand Feriekalender' (automatiseret regneark) ift. at få et overblik over medarbejdernes ferieønsker og godkendt ferie og fravær i realtid. 'Ferdinand Feriekalender' trækker data fra OPUS, hvilket betyder, at uanset hvilke systemer man bruger til at registrere nærvær og fravær i, bør det kunne integreres med 'Ferdinand Feriekalender'. Det er således en forudsætning, at ferien er registreret i relevante systemer, der sender data videre til OPUS. Denne viser medarbejdernes ønskede fravær (ferie, omsorgsdag, barsel, eksamen, seniordage og andet) og af ledelsen godkendt fravær. 'Ferdinand Feriekalender' lægger herefter automatisk den ønskede og godkendte ferie og fravær ind i den enkelte medarbejders Outlook. 'Ferdinand Feriekalender' forholder sig ikke til registreret sygdom eller afholdelse af flextimer. Således kan den ikke holde overblik over fridage der efter aftale tages som flextid. Pt er 'Ferdinand Feriekalender' kun udbredt i ØS.

Det er essentielt, at ansvaret for, at medarbejderne får registreret og afholdt deres ferie korrekt, ligger hos den enkelte personaleleder/chef.

Det er endvidere et vigtigt opmærksomhedspunkt, at arbejdet bliver rettet mod de korrekte interessenter, altså også de administrative medarbejdere, der ofte vil få opgaven med ferieopfølgning fra ledelsen. Et supplement kan være at få Personale Insight som en integreret del af Frame/Ledelsestilsyn.

Der arbejdes på, at der fremadrettet vil blive udsendt adviser til lederne for at understøtte processen med at få registreret og fulgt op på ferieafholdelse.

I forbindelse med centraliseringen af lønfunktionen er det hensigten, at lønadministrationen foretager kvartalsvise statusopfølgning på restferie i organisationen for at understøtte implementeringen og driften af værktøjerne.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter, så der fremover kan ske opstramning af registrering og opfølgning på afholdelse af ferie og ferietimer på tværs af organisationen.

Bilag

Årshjul ferie

Oversigt over restferie

Punkt 3: Orientering om status på arbejdet med budget 2026

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at status på budget 2026 tages til efterretning

Resumé

Chefforum skal drøfte status på arbejdet med budget 2026.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Kommunaldirektøren orienterer om status på arbejdet med budget 2026 og eventuelle opmærksomhedspunkter, som Chefforum bør drøfte.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om Økonomiaftalen, budgetproces samt budgetseminaret den 19. august 2025. På budgetseminaret har hver afdelingschef 5 - 10 minutter til at gennemgå budgetforslag, som skal præsenteres og beskrives overordnet. Chefforum modtager budgetkataloget den 13. august 2025, hvor der er sidste mulighed for at stille spørgsmål til indholdet samt foretage eventuelle mindre rettelser. Det færdige budgetkatalog offentliggøres onsdag den 20. august 2025 kl. 12.00, hvorfor orientering af indholdet til relevante medarbejdere kan ske om formiddagen den 20. august inden offentliggørelsen.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 4: Orientering om KommuneMED møde d. 25. juni 2025

81.38.04-P35-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at orienteringen tages til efterretning.

Resumé

Orientering om seneste KommuneMED møde.

Sagsfremstilling

(10 min.)

KommuneMED holdt møde den 25. juni 2025. Kommunaldirektøren orienterer om mødet.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om indholdet på mødet den 25. juni 2025, der bl.a. indeholdt beskæftigelsesreform, sygefravær samt budget 2026. Referatet kan læses på medarbejdersiden [her](#).

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 5: Orientering om projekt ny medarbejderside

00.13.00-A50-1-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at processen for ny medarbejderside tages til efterretning
2. at der udpeges en tovholder fra hvert fagområde til deltagelse i processen

Resumé

I august 2025 igangsættes proces med henblik på fornyelse af medarbejdersiden, idet siden bærer præg af ikke at være tilstrækkeligt opdateret og overskuelig. Med fornyelsen bygges medarbejdersiden op efter en ny struktur og alt indhold gennemgås mv. Processen projektledes i Økonomi & Stab og vil ske i samarbejde med fagområderne. Der er derfor behov for udpegnings af en tovholder fra hvert fagområde. Den reviderede medarbejderside forventes færdig medio 2026.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Medarbejdersiden skal revideres og fornyes

En organisations intranet spiller en vigtig funktion som videns- og kommunikationsplatform for organisationen, og som stedet hvor ledere og medarbejdere kan finde, og dele, relevant information, retningslinjer, værktøjer mv. Intranettet er dermed en hjælper for den samlede organisation og for den enkelte ansatte, og udgør en af byggestenene i den effektive og attraktive arbejdsplads. En forudsætning herfor er dog, at intranettet er enkelt at finde rundt på, at viden og materiale er opdateret mv.

Albertslund Kommunes intranet, medarbejdersiden, bærer præg af ikke at være opdateret, at en del af indholdet ikke er blevet vedligeholdt mv. Dette skaber u hensigtsmæssige frustrationer, og betyder at medarbejdersiden ikke kan benyttes optimalt. Derfor igangsættes en proces, i august 2025, med henblik på revision og fornyelse af medarbejdersiden. Processen forventes at være tilendebragt senest medio 2026. Processen forankres i Økonomi & Stab, og vil foregå i tæt samarbejde med de enkelte fagområder.

Strukturen på medarbejdersiden ændres og alt materiale skal gennemgås

Målet med den forbedrede medarbejderside er at skabe en god og relevant medarbejderside, hvor ledere og medarbejdere kan finde de informationer, de har behov for, og som gør det muligt at udføre arbejdet mest effektivt. Processen frem mod den nye medarbejderside består i følgende to hovedgreb:

- En ny opbygning af medarbejdersiden, med en mere stram struktur og større grad af overskuelighed. Det er tanken, at medarbejdersiden opbygges, så den, i strukturen, minder om Albertslund Kommunes hjemmeside
- Gennemgang af alt materiale på medarbejdersiden. I udgangspunktet er der et mål om at reducere mængden af indhold på medarbejdersiden efter princippet "less is more". Alt materialet skal derfor vurderes i forhold til relevans. Derudover skal materialet opdateres, så det får liv på den nye og forbedrede udgave af medarbejdersiden, så det er tidssvarende mv.

Organisering - processen forankres i Økonomi & Stab og med hjælp fra alle fagområder

Processen med fornyelse af medarbejdersiden forankres i Økonomi & Stab og projektledes af Anna Hermann Hansen. Anna er, i dag, ansat i Børn & Familie, hvor hun bl.a. arbejder med kommunikation, er erfaren i arbejdet med hjemmesider, er en del af Albertslund Kommunes netværk af webredaktører mv. Der er allokeret ti timer ugentlig til projektlederrollen i Økonomi & Stab.

Der er nedsat en arbejdsgruppe til processen, som udover Anna består af Pernille Frandsen (Kultur, Fritid & Ejendomme) og Janus Nissen (Økonomi & Stab).

Økonomi & Stab er ansvarlige for langt det meste indhold på medarbejdersiden, idet meget af sidens indhold omhandler emner indenfor HR, løn, IT, økonomi, jura osv. Økonomi & Stab vil således have den primære opgave med at gennemgå, sortere og opdatere materialet på medarbejdersiden. De forskellige fagområder er dog også ansvarlige for dele af indholdet på medarbejdersiden, og eftersom det er vigtigt, at materialet på siden vurderes og opdateres med den rette

faglighed og viden for øje, er det vigtigt at dette gøres af fagområderne selv. Der skal derfor udpeges en tovholder på hvert fagområde, som har ansvar for opdatering og vurdering af det materiale på medarbejdersiden, som det pågældende område har ansvaret for. Det er ikke nødvendigvis tovholderens opgave at skrive materialet. Det er tovholderes opgave at sikre, at afdelingen lever op til aftalte deadlines, at opgaver fordeles internt, afklare om det enkelte område skal have en afdelingsside mv. Projektlederen koordinerer arbejdet med den enkelte tovholder, indgår aftaler om deadlines mv.

Det er vanskeligt at estimere tidsforbruget til opgaven, for den enkelte tovholder. Dette fordi der er stor forskel på, hvor meget materiale det enkelte område har ansvar for på medarbejdersiden. Igen er det dog sådan, at Økonomi & Stab er ansvarlige for langt det meste materiale, hvorfor det største ressourcetræk vil ligge i Økonomi & Stab.

Første skridt i processen er derfor udpegning af en tovholder fra hvert fagområde. Det foreslås, at de nuværende webansvarlige udpeges som tovholdere, idet de allerede er erfarne i at arbejde i styresystemet for medarbejdersiden (Umbraco). I Økonomi & Stab vil der blive udpeget en tovholder fra hver af afdelingens fire enheder. Navne på tovholdere meldes til Janus Nissen **senest 27. august**.

Når der er udpeget en tovholder fra hvert område indgår Anna i dialog med den enkelte om opbygning, eksisterende indhold, kriterier for nyt indhold, deadlines mv. Samtidig vil der være en fortløbende dialog om netop opbygning af siden, idet denne har betydning for indholdet og vice versa. Det skal således også understreges, at ændringen af medarbejdersiden kommer til at ske ste-by-step med udvikling af opbygning, gennemgang af materiale, omskrivning af materiale osv.

Mulighed for introduktion til Umbraco

Der kan være brug for, at nogle medarbejdere skal have undervisning i og/eller introduktion til systemet bag medarbejdersiden, Umbraco.

Der vil derfor blive afholdt et par "Umbracoseancer", hvor der undervises i systemet. Derudover vil der blive udviklet en guide til brugen af systemet, som tovholderne og andre bidragsydere kan benytte sig af, så arbejdet går i samme retning.

Når den nye medarbejderside er i luften - hvad så?

I løbet projektets, skal det drøftes, hvordan arbejdet omkring medarbejdersiden fremadrettet skal organiseres, herunder hvordan det sikres, at medarbejdersiden fremover opdateres og vedligeholdes, hvem der har ansvar for hvad mv.

I den forbindelse skal der også træffes beslutning om revisionstidspunkter af alle sider og sideansvarlige, således at der påføres en sideansvarlig til den enkelte side, og et tidsinterval på siden for, hvornår siden skal til revision/gennemsyn næste gang. Intervallet kan være alt fra 14 dage til 2 år. En side må dog maks. stå to år uden revision.

Chefforum forelægges sag til drøftelse herom, når tiden nærmer sig.

Kommunens vision og politikker

En bedre medarbejderside skal gerne bidrage til en mere effektiv og attraktiv arbejdsplads, og dermed gerne have positiv effekt ift. kommunens vision.

Økonomi

Økonomi & Stab afholder udgifterne til ressourcen på de 10 timer om ugen i et år til projektlederen.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

En bedre medarbejderside giver bedre grundlag for den gode service for borgerne.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter med bemærkning om, at der i processen skal udarbejdes kriterier for, hvilket materiale der skal placeres på hhv. medarbejderside eller Teams, samt at alle afdelingschefer melder en tovholder til Kommunikation senest den 27. august 2025.

Punkt 6: Beslutning om mødestrukturen for Chefforum

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at det reviderede oplæg om mødestrukturen for Chefforum godkendes.
2. at plan for temadrøftelser i 2025 udfyldes med ansvarlige afdelingschefer.

Resumé

Den 21. maj 2025 evaluerede chefgruppen mødestrukturen for Chefforum. Økonomi & Stab har revideret oplægget om mødestrukturen på baggrund af Chefforums kommentarer og bemærkninger.

Sagsfremstilling

(20 min.)

I 2023 godkendte Chefforum en ny struktur for deres møder. Oplægget fra 2023 om mødestrukturen fremgår som bilag til sagen. På Chefforum den 21. maj 2025 blev mødestrukturen evalueret af chefgruppen. Chefforum bemærkede bl.a., at tredelingen for møderne skal fastholdes, at der med fordel kan ske variation i form, lokation og mødekadence samt at der løbende kan arbejdes i mindre arbejdsgrupper. Økonomi & Stab har indarbejdet Chefforums pointer og bemærkninger fra evalueringen i et nyt oplæg, der fremgår som bilag til sagen.

I det reviderede oplæg om mødestrukturen for Chefforum, er der følgende tilføjelser, som Chefforum skal godkende:

1. Drøftelsessager

Der tilføjes en fjerde type af sager: drøftelsessager. Disse sager skal muliggøre, at Chefforum i højere grad kan udveksle perspektiver, forventningsafstemme og fagligt udfordre tidligere i processen for at finde de bedste løsninger uden, at der er krav om, at der skal træffes en beslutning i sagen. Drøftelsessager giver også mulighed for, at Chefforum kan udvikle på tværs på udvalgte områder.

2. Besøg i organisationen

Det tilføjes, at det sidste Chefforum i hvert kvartal skal afholdes på en udvalgt arbejdsplads i organisationen. Dermed har Chefforum mulighed for at opnå indsigt i nye områder af Albertslund Kommune samtidig med, at der skabes synlighed ved Chefforums tilstedeværelse ude i organisationen. De to overordnede områder v. direktør og chefer er på skift ansvarlige for at definere formålet med besøget samt stå for selve planlægningen af besøget. Der kan bl.a. indgå rundvisning, oplæg samt kobling til temadrøftelsen under besøget. Som bilag til sagen er der udarbejdet forslag til tidspunkt samt ansvarlige for besøg i 3. og 4. kvartal i 2025.

3. Mere dynamisk proces for temadrøftelserne

Chefforum skal på mødet udfylde en plan med ansvarlige afdelingschefer for de kommende syv temadrøftelser i 2025. Planen for temadrøftelserne skal genbesøges på hvert Chefforum, da der skal være bedre mulighed for at foretage ændringer i rækkefølgen, hvis der opstår nye aktuelle temaer. Planen for temadrøftelserne i 2025 er vedlagt som bilag, så afdelingscheferne på mødet kan fordeles på baggrund af deres forslag til tema.

4. Arbejdsgrupper i Chefforum

Chefforum skal i højere grad have mulighed for at nedsætte mindre arbejdsgrupper med direktører og chefer, der kan arbejde intensivt og fokuseret med forskellige opgaver, fx udvikling af et ledelsesprogram. Når der nedsættes mindre arbejdsgrupper, skal den tidsmæssige udstrækning og formålet besluttes af Chefforum. Undervejs i processen skal arbejdsgruppen præsentere deres arbejde i Chefforum for at få kvalificeret og sikre sammenhæng mellem de faglige områder.

Kommunens vision og politikker

Strukturen for møderne i Chefforum skal understøtte den organisatoriske udvikling, herunder arbejdet med vision og politikker.

Økonomi

Intet at bemærke.

Lovgrundlag

Intet at bemærke.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum godkendte indstillingens punkter med følgende bemærkninger, der bliver indarbejdet i et nyt oplæg, der tilgår Chefforum:

- Punkterne 1 - 2 i sagsfremstillingen godkendes.
- For punkt 3 kan indholdet af temadrøftelserne være mere brede, da temadrøftelser også kan være drøftelser og refleksioner om ledelse, fx hvor ledelse kan udfordre samt forskellige ledelsesgreb ind i dette. Videre kan der være behov for, at Direktørforum også er ansvarlige for temadrøftelser fremover.
- For punkt 4 skal der som udgangspunkt ikke nedsættes flere arbejdsgrupper, da det nuværende niveau af arbejdsgrupper er passende, samt at der kun skal nedsættes arbejdsgrupper, når der er behov for dette.

Sekretariatet udarbejdes en ny plan for temadrøftelser i Teams, som Chefforum skal udfylde med temaer i løbet af uge 34. Derefter kan Chefforum løbende melde ind i arket og til lgy@albertslund.dk, hvis rækkefølgen skal ændres grundet aktuelle temadrøftelser, der skal indgå på Chefforum.

Bilag

Oplæg mødestruktur - revideret august 2025

Oplæg mødestruktur - oktober 2023

Plan for temadrøftelser og separate møder

Punkt 7: Beslutning om fælles datawarehouse til bedre, sikker og mere tilgængelig brug af data i AK

85.11.20-A00-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at status på kommunens arbejde med data tages til efterretning.
2. at forslag om etablering af fælles datawarehouse til fremme af datasamarbejde, datasikkerhed og adgang til rapporter og databaseret beslutningsstøtte godkendes. Herunder beslutning om ressourceforbrug blandt medarbejdere på tværs i forvaltningen.
3. at Chefforum inden udgangen af året forelægges statusrapport om gevinster og udfordringer ved det styrkede tekniske og organisatoriske datasamarbejde jf. denne sag med henblik på afklaring af evt. yderligere behov for at sikre en stabil dataorganisation og anvendelse fremadrettet inkl. ressourceforbrug.

Resumé

IT & Digitalisering har i samarbejde med kommunens afdelinger identificeret et behov for bedre adgang til, forståelse for og brug af data på tværs af organisationen. Dette skal styrke databaseret beslutningsstøtte og opfølgning på værdien af igangsatte indsatser. Der foreslås etablering af en central dataplatform (datawarehouse), der:

- Gør relevante data og analyser lettere tilgængelige for medarbejdere og ledere
- Understøtter ensartethed i databrug og -håndtering på tværs af organisationen
- Sikrer adgang til kompetenceudvikling og videndeling på et komplekst fagområde

Løsningen omfatter ekspertbistand til at etablere en moderne og fremtidssikker arkitektur samt dokumentation af arbejdsprocesser, der sikrer forsvarlig, sikker og nem anvendelse af data.

På baggrund af erfaringer med den konsoliderede dataplatform træffes der endelig beslutning om governance og fremtidig drift ultimo 2025.

Sagsfremstilling

(20 min.)

Status på arbejdet med data i Albertslund Kommune

Siden etableringen af AK Datanetværket i juni 2023 har arbejdet med data udviklet sig markant. Netværket, som blev nedsat af chefforum, har haft til formål at styrke videndeling og understøtte beslutninger på tværs af afdelinger – bl.a. inden for databaseret byplanlægning.

I takt med at flere medarbejdere er kommet til, med opgaver indenfor datadrevet indsigt, er netværket vokset og har bidraget til øget samarbejde og erfaringsudveksling på området. Dog har der manglet en samlet og konsolideret tilgang til dataarbejdet, både teknisk og forretningsmæssig, som kan sikre ensartethed, datasikkerhed og robusthed på tværs af organisationen.

Behovet for en fælles indsats er blevet tydeligere også med den stigende interesse for automatisering og AI. Økonomi & Stab (ØS) har derfor i inden sommerferien gennemført en afdækning af databrug og -behov i afdelingerne på møder med afdelingernes ledelser. Dialogerne viste stor variation i viden om, adgang til og brug af data samt i dataparathed og rapporteringspraksis. Dialogen fandt sted med baggrund i dialog med AK Datanetværket omkring status for de enkelte afdelinger.

Afdækningen af ønsker og behov i de enkelte afdelinger har tegnet et billede af, at der er stor forskel i datamodenhed samt i adgangen til retvisende data på tværs af Albertslund Kommune. Der er bredt ønske om bedre adgang til valide data, styrket økonomistyring og mulighed for krydsreferencer mellem enheder og afdelinger. Et fælles datawarehouse er løsningen på disse ønsker (se bilag).

Albertslund Kommune har gode forudsætninger for at blive mere dataunderstøttet. AK Datanetværket og den eksisterende vilje til samarbejde udgør et solidt fundament. En decentral kompetenceopbygning og involvering af organisationen er afgørende for succes.

IT & Digitalisering ønsker at etablere en platform nu, da enheden har kompetencerne og ressourcerne midlertidigt til rådighed året ud dels til etablering af platformen samt til den nødvendige support.

Effekt

Effekten af et fælles datawarehouse og styrket datasamarbejde på tværs af organisationen, vil først og fremmest kunne måles på kvalitet og resultater, da etableringen vil understøtte både identifikationen af nye/de rette tiltag for kommune og borgere fremadrettet, men ikke mindst understøtte påvisningen af resultaterne af samme tiltag. Det er også forventningen, at etableringen af et datawarehouse kan bidrage til at få udviklet bedre lederunderstøttelse i stil med den nuværende information om sygefravær og dermed give bedre tid til faglig ledelse.

Dertil vil indsatsen understøtte kvaliteten i kommunens data såvel som adgangen hertil, og den viden der ligger i data - ikke mindst på tværs af organisationen. Projektets afdækning af behov, har synliggjort, at der bruges mange ressourcer på at indhente og kvalificere data. Den adgang til helhedsviden, der opstår med muligheden for at sammenstilles forskellige datakilder på kryds og tværs (i overensstemmelse med gældende lovgivning og formål, naturligvis), er vigtig at understrege.

Fordelene ved et fælles datawarehouse understøtter også kommunernes ledelse og styring af de aktuelle udfordringer, som kommunerne står overfor. Det fælles oplæg fra chefforeningerne og KL, "Mere ledelse, mindre detailstyring, bedre velfærd", peger på fire indsatser, der skal skrues op for, og som indeværende forslag vurderes at kunne bidrage væsentligt ind i:

- Styrk fokus på kvalitet og resultater
- Skru op for helhedsløsninger
- Skru op for faglig ledelse
- Styrk samspillet med civilsamfundet.

Roadmap

Etablering af datawarehouse (skallen) og første produkt

Efter afdækning af markedet og dialog med eksterne partnere anbefales det, at Albertslund Kommune i samarbejde med konsulenthuset Pingala etablerer et datawarehouse i Microsoft Fabric. Platformen bygger videre på Power BI, som allerede er udbredt i kommunen, og er både økonomisk fordelagtig og intuitiv i brug.

Projektleverancer

Teknisk fundament: Opsætning af Fabric-platform (kapacitet, pipelines, workspaces, artefakter) via Infrastructure as Code.

Første produkt: Udvikling og test af en Power BI-rapport baseret på CVR-data.

Metode

Projektet gennemføres agilt i tæt samarbejde med AK Datanetværket for at sikre, at relevante data og forretningslogikker indarbejdes.

Efterfølgende fase

Opsætning af roller, rettigheder, sikkerhed og governance mellem IT & Digitalisering og fagområderne og udvikling af yderligere rapporteringer i de enkelte afdelinger.

Følgende roadmap skitserer det samlede forløb. Grøn er gennemført ved workshops mellem Pingala og AK Datanetværk i maj-juni 2025, gul er indeværende projekt i tæt samarbejde med samme leverandør, rød forventes gennemført internt med adgang til leverandørbistand efter behov.

Kommunens vision og politikker

Intet at bemærke.

Økonomi

Indledende investeringsbehov i 2025

100.000 kr. til etablering af AK Datawarehouse i Microsoft Fabric inkl. rapportskabelon. Etableringen er i Roadmap illustreret med gule bokse, og viser som tidligere beskrevet, opsætningen af Fabric platformen som Pingala er udførende

på (se bilaget side 8).

50.000 kr. til ad hoc konsulentbistand og kompetenceopbygning resten af året. Konsulentbistanden er indeholdt i roadmappets røde bokse, da det er indenfor disse at IT & Digitalisering i samarbejde med Datanetværket skal udvikle eget setup, der stilles assistance til rådighed ved behov, fra Pingala (se bilaget side 8).

Investeringsudgiften på 150.000 kr. finansieres af kommunaldirektørens konsulentkonto.

Tekniske omkostninger til platform og drift

Power BI Premium kapacitet er allerede tilgængelig og tilstrækkelig.

Datatransformationer kører om natten for at undgå belastning.

Automatisk databehandling vil øge kapaciteten til nye løsninger.

Opbevaring af data er billig (0,15 kr./GB/måned) og ubetydelig uden video/lyd.

Licensomkostninger

Alle medarbejdere har adgang til Power BI Pro via eksisterende Microsoft-licens – ingen ekstra licensomkostninger.

Ressourcetræk på medarbejderniveau

IT & Digitalisering afsætter ca. 100 timer i september-oktober til projektarbejdet og implementering af arkitekturen med Pingala.

Øvrige netværksdeltagere: op til 2 timer om ugen (gennemsnit) året ud.

Datanetværk fortsætter med månedlige fællesmøder á 3 timer.

Kompetencer i IT & Digitalisering er dækket ind for projektet til udgangen af 2025 – herefter skal der tages stilling til fremtidig kompetencedækning på den korte såvel som lange bane. Dette gælder for alle afdelinger, hvor der i forbindelse med projektets gennemførelse kan blive identificeret behov, der ikke umiddelbart kan kompetencedækkes lokalt. Disse evt. behov og forslag til løsninger herpå vil indgå i statusrapport til chefforum ultimo 2025.

Således forventes mindre løbende driftsudgifter fremadrettet, at kunne blive afholdt indenfor budgettet for Fælles-IT, så længe vi kan benytte de licenser, vi allerede har, mens det primært er ressourcetræk hos medarbejdere bredt i forvaltningen, der fylder. Dette vil både være i Økonomi & Stab samt i afdelingerne. På den kommende sag vil vi forsøge at komme nærmere dette ressourcetræk, herunder i hvilken grad det kan fastsættes lokalt i afdelingerne alt efter ambition ift. brug af data. Vil vi også kunne præsentere forventningen til, hvordan specialistkompetencen i IT & Digitalisering kan blive håndteret.

Lovgrundlag

Der er ingen særlige opbevarings- og/eller GDPR-restriktioner ved brug af MS Fabric, men ligesom med alle andre løsninger, der opbevarer/behandler data for kommunen, skal Fabric sikkerhedsvurderes individuelt, ligesom der skal træffes beslutninger om organisering, sikkerhedsgrupper og metodik, da dette vil have indflydelse på kommunens muligheder for løbende at monitorere og sikre lovmedholdelighed i henhold til gældende lovgivning. IT & Digitalisering har ansvaret for denne vurdering, mens brugere af platformen (medlemmer af datanetværket) vil skulle følge fælles regler og metodikker for anvendelsen.

Borgerperspektiv

Intet at bemærke.

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om kommunens arbejde med data til efterretning samt godkendte indstillingens punkter, idet at afdelingscheferne kan tage kontakt til IT & Digitalisering, hvis der er behov for sparring omkring, hvem der skal deltage i datanetværket.

Bilag

Bilag 1 - Datawarehouse i Albertslund Kommune (pdf)

Punkt 8: Temadrøftelse om forebyggelse ind i et fremtidsperspektiv

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Direktør for området for Børn, Sundhed & Velfærd indstiller,

1. at Chefforum foretager en første drøftelse af tværgående ambitioner med et 2, 5 og 10års perspektiv på forebyggelsesområdet. Anledning og afsæt udspringer bl.a. af kommende lovbestemmelse på ældrereform, sundhedsaftalen og 10 års planen for psykiatri, som vil blive præsenteret på mødet.

Sagsfremstilling

Forebyggelse er nøglen til en sund befolkning i trivsel, mere lighed i sundhed og et bæredygtigt sundhedsvæsen. En styrket forebyggelsesindsats indebærer et fælles ansvar og systematisk samarbejde på tværs af samfundet.

Det går på mange måder den forkerte vej med folkesundheden i dag. Flere og flere lider af kroniske sygdomme, som kunne forebygges, og næsten halvdelen af danskerne er meget generede af smerter eller ubehag i hverdagen. Samtidig ser vi, at mistrivsel er et voksende problem hos vores børn og unge og også stigende blandt voksne og ældre.

Fremskrivninger viser, der bliver flere ældre, at den stigende forekomst af kroniske sygdomme vil fortsætte, og at flere også vil udvikle psykiske sygdomme. Samtidig ved vi, at sundhed og sygdom er skævt fordelt. Det koster menneskeliv, livskvalitet og samfundskroner.

Hvis vi skal sikre et bæredygtigt sundhedsvæsen i fremtiden, skal vi styrke forebyggelsesindsatsen nu, så vi kan mindske behovet for behandling og rehabilitering. Det kræver et tæt samarbejde mellem regioner, kommuner – forvaltningerne i mellem, civilsamfundet, m.fl. Det handler både om at forebygge, at sygdom og mistrivsel opstår, men også at det ikke forværres.

Vores sundhed og trivsel påvirkes af mange forskellige faktorer. Vi påvirkes af de vilkår, vi vokser op under, de ressourcer vi har til rådighed, de relationer vi indgår i, og de steder vi færdes. Derfor har rigtig mange politikområder og aktører afgørende betydning for borgernes sundhed og social ulighed i sundhed.

Meget peger på at en mere systematisk og forpligtigende tilgang i arbejdet med forebyggelse er nødvendigt for at gøre sunde valg til nemme valg, understøtte mental sundhedsfremme og skabe gode rammer for fysisk og psykisk trivsel og fællesskaber – uanset om det gælder byplanlægning, transport, kultur og fritid, fødevarer, tobak, alkohol, uddannelse, sociale indsatser eller beskæftigelse.

Udvikling af forebyggelse er med ældrereformen, sundhedsaftalen og den deraf kommende folkesundhedslov samt 10 års planen for psykiatri et centralt punkt i Ældre, Sundhed og Social's Plan A for de kommende år og har ligeledes et ben ind i at opnå et budget i balance på den længere bane.

På mødet foldes ældrereform og sundhedsaftale ud, hvor også de for nuværende vigtigste elementer ud over forebyggelsesområdet vil blive præsenteret. Dette har til formål at give et blik ind i andre centrale elementer af ÆSS's plan A.

Input fra temadrøftelse vil indgå i den videre tilrettelæggelse af proces samt udviklingsarbejde som ÆSS har teten på. Ligeledes vil input medtages ind i det kommende arbejde omkring genbesøg af kommunens vision og politikker i det kommende år.

Beslutning

Afdelingschef for Ældre, Sundhed & Social præsenterede temadrøftelsen, der fremgår som bilag til sagen. Chefforum drøftede temaet, bl.a. en struktureret tilgang på tværs for at opnå resultater med forebyggelse, herunder behov for en mapping af allerede igangsatte aktiviteter i Albertslund Kommune, samt vigtigheden af fra start at tænke løsninger tværgående og dermed invitere tidligere ind i processen.

Bilag

Temadrøftelse ÆSS

Punkt 9: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.