

REFERAT Chefforum d. 30-01-2019

Mødedato Onsdag d. 30. januar 2019 kl. 12:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Lukket.....	4
CF - Sygefraværstatistik 2018 og måltal for 2019 (20 min.).....	5
CF - Orientering: Statistik brug af psykologisk rådgivning 2018 (5 min.).....	7
CF - Bemanding af afstemningsteder ved valg (20 min.).....	8
CF - GDPR - Fortegnelser og risikovurderinger i afdelingerne (15 min.).....	10
CF - Samarbejdet med COWI om beslutningsstøtte vedr. byudviklingen i Albertslund (15 min.).....	12
CF - Skriftlig orientering om AlbertslundPraktik 2018.....	14
CF - Skriftlig orientering om den nye SKI-aftale 50.48 Telefoni og data.....	15
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	16
CF - Evt.....	17

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A21-9-18

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for mødet.
2. at Chefforum godkender referat fra mødet d. 17. januar 2019.

Beslutning

Dagsorden for mødet blev godkendt.

Chefforum godkendte referatet fra Chefforum d. 17. januar 2019.

Punkt 2: Lukket

00.01.00-S00-3-19

Punkt 3: CF - Sygefraværstatistik 2018 og måltal for 2019 (20 min.)

81.28.00-P05-1-18

Anledning

Sygefraværstatistik 2018 og måltal for 2019

Sagsfremstilling

I 2018 var sygefraværet i Albertslund Kommune på 13,4 dage i gennemsnit pr. medarbejder. Det er det samme som i 2017.

Udviklingen i sygefraværet fordeler sig forskelligt. På afdelingsniveau er der flere steder en stigning i sygefraværet. I andre afdelinger er der et fald.

Udviklingen i 2018 lever ikke op til det opstillede måltal for 2018 (11,5 dage) og den overordnede målsætning om, at sygefraværet i Albertslund Kommune højst må ligge på landsgennemsnittet (11,6 dage i 2017).

Samtidig er Albertslund Kommune i en rapport fra december 2018: 'Sygefravær blandt ansatte i kommunerne', som Økonomi- og Indenrigsministeriets Benchmarkingenhed har udarbejdet med udgangspunkt i sygefraværstal fra perioden 2014 til 2017 blevet fremhævet som en kommune med særligt højt sygefravær.

Økonomi og Stab foreslår, at måltallene for sygefraværet 2019 opstilles afdelingsvis ud fra de realiserede tal i 2018 med et fald på 0,7 dage. Det er et ambitiøst og samtidig realistisk mål. Som supplement til denne metode foreslår Økonomi og Stab, at der opstilles måltal for 2019 ud fra de syv største overenskomster i kommunen. Denne metode vil gøre det muligt for os kvartalsvist, at benchmarke os med andre kommuner. Forslaget til denne beregning af måltal vil blive uddybet på mødet.

Økonomi og Stab vil på et på et af de kommende møder i Chefforum komme med et oplæg til drøftelse af sygefraværsindsatsen i Albertslund Kommune.

I vedhæftede notat er denne sagsfremstilling om sygefraværstatistikken for 2018 og opstilling af måltal for 2019 uddybet.

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum tager sygefraværstatistikken for 2018 til efterretning
2. at der opstilles måltal for 2019 ud fra de realiserede tal i 2018
3. at disse måltal suppleres med måltal for de syv største overenskomstgrupper i kommunen

Beslutning

Chefforum tog sygefraværstatistikken for 2018 til efterretning.

Chefforum godkendte, at måltallene for sygefraværet 2019 opstilles afdelingsvis ud fra de realiserede tal i 2018 med et fald på 0,7 dage og at der opstilles måltal for 2019 ud fra de syv største overenskomster i kommunen.

Videre blev Chefforum præsenteret for en plan for benchmark af sygefravær i Albertslund Kommune ift. andre sammenlignelige kommuner.

Baggrunden for at benchmarke er, at kvalificere vores måltal. Benchmark kan laves ud fra overenskomstgrupperne fra KL.

Dermed vil det laves på to niveauer.

- 1) på afdelingsniveau for overblik
- 2) på overenskomstgrupper ift. benchmarking

Dermed erstattes den eksisterende model ikke, da der udelukkende er tale om et add-on.

Chefforum ønsker en oversigt over hvem og hvor mange der hører til under hver gruppe. Herudover skal det tydeliggøres hvilke grupperinger der ikke er inkluderet. Rapporteringen skal laves adskilt fra sygefraværsrapporteringen.

Chefforum besluttede, at der arbejdes videre med benchmark, men at der skal ses ind i grupperingerne. Opfølgning på benchmark skal laves halvårligt og adskilles fra de øvrige sygefraværsrapporter.

Bilag

2018 samlet sygefraværsstatistik enhedsopdelt

CF Notat sygefraværsstatistik 2018 samlet

Punkt 4: CF - Orientering: Statistik brug af psykologisk rådgivning 2018 (5 min.)

87.00.00-A00-4-18

Statistikken for brug af psykologisk rådgivning i 2018

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at statistikken for brug af psykologisk rådgivning i 2018 tages til efterretning

Sagsfremstilling

Sagsfremstilling

Falck Health Care har udarbejdet en statistik for brug af psykologisk rådgivning i 2016-18. Statistikken viser blandt andet at:

- Fra 2017 til 2018 er der et fald i antallet af forløb fra 181 forløb i 2017 til 162 forløb i 2018. Omvendt var der en stigning i antal forløb fra 2016 til 2017 fra 134 forløb til 181 forløb. Det er en stigning på 2 år fra 2016 til 2018 på 21 %.
- Faldet fra 2017 til 2018 skyldes primært et fald på følgende årsagstyper/problemkoder: voldsom hændelse, funktionsproblem, samarbejdsproblem og ansættelses forhold.
- Der er på Skoler & Uddannelse og i Social & Familie en stigning i antallet af forløb fra 2017 til 2018. Stigningen på Skoler & Uddannelse er fra 48 forløb i 2017 til 57 forløb i 2018. Stigningen i Social & Familie er fra 18 forløb i 2017 til 22 forløb i 2018.
- Der er et fald i antal henvendelser for Borger & Arbejdsmarked fra 21 til 12 forløb fra 2017 til 2018. Og på Dagtilbudsområdet fra 46 forløb til 35 forløb fra 2017 til 2018.
- Faldet i forløb på Dagtilbudsområdet fra 2017 til 2018 kan skyldes, at antallet af forløb i 2017 var ekstraordinært højt på grund af en enkeltstående voldsom hændelse i marts 2017.
- Der er en stigning på stress/udbrændthed fra 53 forløb i 2016 til 70 forløb i 2017 og til 74 forløb i 2018.
- Der er på Skoler & Uddannelse en meget stor stigning i brug af psykologordningen i perioden 2016 til 2018, hvor der er en stigning fra 33 forløb til 57 forløb. Det er en stigning på 72 %. Det er vigtigt at analysere på, hvad denne store stigning kan skyldes.

Beslutning

Der ses en stigning i brugen af psykologisk rådgivning i Albertslund Kommune. Dette er i sig selv ikke alarmerende, men Chefforum ønsker hvis muligt at se tallene på enhedsniveau til næste orientering.

Chefforum tog orienteringen om statistikken til efterretning.

Bilag

2017 Falck Health care definitioner af problemkoder

2018 Psykologisk rådgivning

Punkt 5: CF - Bemanding af afstemningssteder ved valg (20 min.)

84.00.00-G01-1-18

Anledning

Styregruppen for effektivisering af valg har, den 22.1.2019, vedtaget en ny proces for bemanding af afstemningssteder ved valg.

Sagsfremstilling

Albertslund kommune har fem afstemningssteder ved valg.

Afstemningsstederne er hver bemandet med:

- 1 holdleder
- 1 holdlederassistent
- et antal administrative medarbejdere der rekrutteres bredt i organisationen
- et antal valgstyrelere og tilforordnede

Den nye process indebærer, at chefforum fremover udpeger holdledere og holdlederassistenter til afstemningsstederne, da Styregruppen for effektivisering af valg ønsker at der indsættes ledelsesrepræsentanter til løsningen af disse opgaver.

Rutinerede holdledere og holdlederassistenter fastholdes på afstemningsstederne. Men på de øvrige pladser skal der udpeges nye.

Holdlederen og holdlederassistenten har til opgave, sammen med valgstyreformanden, at gennemføre:

- afstemningen på det pågældende afstemningssted
- grovoptælling af stemmesedlerne på partierne efter afstemningsstedets lukning
- ved kommunalvalg foretages der efterfølgende foreløbig fintælling på kandidater*

Ved valg, hvor der kun er en afstemning arbejder holdlederassistenten videre som fintællingsholdleder til fintællingen næste dag. Ved dobbelte valg, f.eks. kommunalbestyrelses og regionsrådsvalg arbejder både holdleder og -assistent videre som fintællingsholdledere næste dag, da der i så fald er to fintællingshold, et til hvert valg (eller valg og afstemning)

Der vil blive afholdt kurser og udarbejdet vejledninger med instruktioner og relevant lovgivning, til at understøtte de udpegede repræsentanter i opgaven. Kurserne er obligatoriske for holdlederne.

Der er samtidig truffet beslutning om afholdelse af elektroniske valg og der er truffet aftale med KMD om, at de underviser holdledere og -assistenter m.fl. i det elektroniske valgsystem, den 5. marts 2019, fra kl. 9.00 - 15.00 i KB-salen. Deltagelse i dette er ligeledes obligatorisk

* for at sikre erfaring forud for næste kommunalvalg, vil den foreløbige fintælling også blive gennemført på folketingsvalget og EU-Parlamentsvalget i foråret 2019.

Personalekonsekvenser

Der vil være 3 holdlederassistenter, som deltog ved sidste valg, der ikke kommer til at fortsætte i rollen. Disse kan evt. ingå som administrative medarbejdere på et af afstemningsstederne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at chefforum udpeger 2 nye holdledere og 3 -assistenter

Beslutning

Ved sidste valg var der flere områder der ikke blev afviklet tilfredsstillende. Derfor er der udarbejdet en konkret drejebog for det kommende valg, der dels beskæftiger sig med alt op til og efter valget, og dels med selve valgdagen.

Ved det kommende Folketingsvalg og EU parlamentsvalg skal en ny metode med elektronisk styring af valgkortene (gennem scanning) tages i brug, og fra næste kommunalvalg laver vi første fintælling allerede på valgaftenen.

Chefen for Økonomi & Stab er valgansvarlig og indgår dermed i styregruppen, og herudover består styregruppen fast af kommunaldirektøren og lederen af Sekretariat for Politik & Ledelse.

Finn Dybro Andersen vil have ansvaret som leder af fintælling.

Indtil nu har fordelingen af bemanningen på valgsteder primært været besat af Økonomi & Stab, samt Jobcenteret.

Holdledere har hidtil ikke skulle have ledeleserfaring, dette skal ændres fremadrettet ift. nye holdledere. Eksisterende holdledere fortsætter. Dermed skal der findes nogle holdledere der kan tages ansvar og som har ledererfaring.

Cheferne kan tilbagemelde om de ønsker at være holdledere. Herudover aftales det, at cheferne melder tilbage til Lene Paulli ift. mulige medarbejdere til deltagelse på valgdagen.

Bilag

Oversigt over bemanning af afstemningssteder til CF

Punkt 6: CF - GDPR - Fortegnelser og risikovurderinger i afdelingerne (15 min.)

85.10.00-P07-1-18

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at den samlede tidsplan for udarbejdelse af fortegnelser og risikovurderinger i afdelingerne tages til orientering

Sagsfremstilling

For at overholde persondataforordningen i hver afdeling skal der udarbejdes fortegnelser over behandlingsaktiviteter, hvor der indgår personfølsomme oplysninger og risikovurdering. Der er udarbejdet en plan for arbejdet i afdelingerne. De enkelte afdelingschefer har været inddraget i planlægningen for at sikre, at arbejdet ligger på et tidspunkt, der passer i forhold til afdelingens øvrige aktiviteter.

Der skal udarbejdes en samlet oversigt over behandlingsaktiviteterne af personfølsomme oplysninger i hver afdeling / institution. En behandlingsaktivitet er en aktivitet eller række af aktiviteter, hvor personoplysninger eller en samling af personoplysninger gøres til genstand for f.eks. indsamling, registrering, opbevaring eller enhver anden form for overladelse, sammenstilling eller samkøring.

Arbejdet med fortegnelser og risikovurderinger starter i afdelinger med omfattende borgerkontakt og dermed omfattende behandling af personfølsomme oplysninger. Der er udarbejdet en samlet tidsplan over forløbet, se bilag "Tidsplan for besøg i afdelingerne".

Forløbet i hver afdeling består af følgende trin:

Trin	Aktører
Opstartsmøde <ul style="list-style-type: none">• Kort om GDPR• Ansvar, roller og opgaver• Fortegnelser og risikovurderinger - opgave, proces og roller• Afdelingens udfordringer og opgaver med GDPR	Afdelingschefen, afdelingens GDPR-kontaktperson(er), sikkerhedskoordinatorerne i Jura
Oplæring i metoden til at udarbejde fortegnelserne, F-secure	GDPR-kontaktpersoner. For at kontaktpersonerne kan bruge hinanden på tværs af afdelinger og af ressourcemæssige hensyn tilrettelægges oplæringen i mindre hold: <ul style="list-style-type: none">• GDPR-personer fra Borger & Arbejdsmarked, Sundhed, Pleje & Omsorg samt Social & Familie oplæres sammen• GDPR-personer fra Dagtilbud og Skoler & Uddannelse oplæres sammen

- GDPR-personer fra Drift & Service og Økonomi & Stab oplæres sammen
- GDPR-personer fra Teknik & Miljø og Kultur & Fritid oplæres sammen

Udarbejdelse af fortegnelser	GDPR-personer og eventuelle andre relevante ressourcepersoner i afdelingerne med sparring fra sikkerhedskoordinatorerne i Jura
Oplæring i metode til risikovurdering	GDPR-kontaktpersoner oplæres i samme mindre hold som ved metoden til fortegnelser
Videre udarbejdelse af risikovurdering og fortegnelser	GDPR-personer og eventuelle andre relevante ressourcepersoner i afdelingerne med sparring fra sikkerhedskoordinatorerne i Jura
Overgangsmøde - fra udarbejdelse af fortegnelser og risikovurderinger til arbejde med øvrige GDPR-udfordringer i afdelingen	Afdelingschefen, afdelingens GDPR-kontaktperson(er), sikkerhedskoordinatorerne i Jura
Løsninger af afdelingens GDPR-udfordringer	Afdelingschefen, GDPR-kontaktpersonen og sikkerhedskoordinatorerne i Jura fastsætter hvem, der er ansvarlig for løsning af den enkelte udfordring. I arbejdet kan inddrages andre relevante ressourcepersoner
Afslutningsmøde med overgang til drift	Afdelingschefen, GDPR-kontaktpersonen og sikkerhedskoordinatorerne i Jura

Der er udarbejdet en oversigt over forløbet i den enkelte afdeling, se bilag "Risikovurdering og fortegnelser i afdelingerne".

Beslutning

Chefforum blev orienteret om, at fokus på implementering af GDPR starter rundt i afdelingerne fra 1. februar. Gennemgangen vil starte i de afdelinger der arbejder mest med personoplysninger. Plan herfor er vedlagt som bilag.

Der vil blive afholdt et oplysningsmøde ift. sikkerhedsbrud, for at skabe opmærksomhed på problematikker herom.

Chefforum blev orienteret om, at DPO Michael Drews ikke er tilstede på Rådhuset før marts 2019. Men man kan kontakte ham per mail og telefon.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Tidsplan for forløb i afdelingerne

Risikovurdering og fortegnelser i afdelingerne

Punkt 7: CF - Samarbejdet med COWI om beslutningsstøtte vedr. byudviklingen i Albertslund (15 min.)

00.01.00-P20-1-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Chefforum vil blive orienteret omkring det netop igangsatte samarbejde med COWI om udarbejdelsen af beslutningsstøtte vedrørende byudviklingen i Albertslund.

COWI er rådgiver og arbejder sammen med en arbejdsgruppe fra forskellige dele af forvaltningen frem til juli 2019.

COWI udfører en flytteanalyse, en kommunaløkonomisk analyse, en finansiel analyse, en analyse af synergier, samt en række følsomhedsanalyser.

Ved projektets afslutning leverer COWI dels a) en rapport over analysernes resultater struktureret over temaer, der identificeres løbende, b) tilhørende databilag og c) et dynamisk og fleksibelt beslutningsstøtteværktøj.

Beslutningsstøtteværktøjet udformes som et brugervenligt dash-board, som bl.a. vil give mulighed for at modellere forskellige scenarier for byudviklingen, de enkelte byudviklingsprojekters karakter, deres indbyrdes synergier, samt konsekvenser for befolkningssammensætning, boligprogram, kapacitet, anlægsbehov og kommunaløkonomi.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede Chefforum om arbejdet med COWI vedrørende byudvikling.

Leder af byplanssekretariatet Pernille Bech er i gang med en analyse af Albertslund som by, ift. planlægning og beboelsestyper mv. Afdækningen vil blive lagt frem for Kommunalbestyrelsen.

Udover fokus på konturerne af hvad Kommunalbestyrelsen gerne vil, og hvad developere gerne vil - så skal man se på prognoser for hvem der kommer til, og hvem der flytter ind i vores by.

Dette giver en række usikkerheder i processen. Dette er første skridt i retning på byudviklingsplan, som kan lave analyser der kan understøtte denne plan.

Afdækningen vil også se på hvordan det ændrer sig når et projekt går igennem og et andet fjernes. Dermed får vi en agil oversigt og analyse over byens udvikling. Dette kan så kobles op på hvad dette betyder for kommunens økonomi.

Opstartsmødet med COWI bar præg af optimisme og fokus på at komme igang, så Kommunalbestyrelsens beslutninger kvalificeres ud fra nogle mere sikre analyser end hidtil.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 8: CF - Skriftlig orientering om AlbertslundPraktik 2018

87.15.00-A00-1-18

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum godkender, at initiativet gentages i 2019

Sagsfremstilling

Alle ansatte i Albertslund Kommune har fået tilbud om at deltage i AlbertslundPraktik, som blev afholdt i uge 44 i 2018.

AlbertslundPraktik har til formål at styrke innovationen i det daglige. I denne sag præsenteres evalueringen af AlbertslundPraktik 2018.

I alt tilmeldte 44 ledere og medarbejdere sig som praktikanter til AlbertslundPraktik, mens 8 ledere og medarbejdere tilmeldte deres arbejdsplads/sig selv som praktikværter. Derudover er arrangørerne stødt på ca. ti medarbejdere, der har gennemført praktik uden at tilmelde sig formelt. Disse praktikforløb indgår ikke i evalueringen.

Ud af de 44 tilmeldte, havde 22 selv fundet et praktiksted på forhånd. De resterende 22 medarbejdere blev matchet med et praktiksted, på baggrund af de ønsker praktikanten havde angivet (i sin tilmelding) til praktiksted. Særligt var der mange, som ønskede at komme i praktik i familieafsnittet.

De 44 tilmeldte kommer primært fra Rådhuset og Jobcentret. Til gengæld har mere end halvdelen af de centralt ansatte medarbejdere og ledere gennemført deres praktik i decentrale enheder som fx Materialegården og Herstedvester skole.

Alle deltagere i praktikken blev bedt om at benytte det understøttende koncept på Medarbejdersiden, der skal sikre, at både vært, praktikant og den afgivende arbejdsplads får maksimalt ud af den læringsproces, der opstår i forbindelse med den interne praktik.

Evaluering

Som opfølgning på AlbertslundPraktik har alle praktikanter modtaget et elektronisk spørgeskema. Skemaet har fokus på at evaluere tilrettelæggelsen, gennemførelsen og udbyttet af AlbertslundPraktik. 55 % af de adspurgte praktikanter har besvaret spørgeskemaet. Samlet set er der tale om meget positive tilbagemeldinger. I det vedlagte bilag er der samlet op på de tendenser og mønstre, der viser sig på tværs af besvarelserne. Arrangørerne har ikke valgt at gennemføre en tilsvarende opfølgning på praktikværternes erfaringer.

På baggrund af de positive tilbagemeldinger, anbefales det, at initiativet fortsætter i 2019.

Beslutning

Chefforum godkendte at Albertslund Praktikken gentages i 2019.

Bilag

Evaluering af AP 2018

Punkt 9: CF - Skriftlig orientering om den nye SKI-aftale 50.48 Telefoni og data

88.20.12-A26-5-17

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Den nye SKI-aftale 50.48 Telefoni og data træder i kraft den 1. marts 2019. Aftalen indeholder ændringer i priser og vilkår, som oplyses i de vedhæftede bilag.

Beslutning

Chefforum mener ikke, at listen skal kommunikeres ud. Der er flere navne på listen, og telefoni er her et personligt anliggende. Hvis der er et problem med enkelte abonnemeter, skal IT henvende sig til den enkelte. Chefforum ønsker, at man bliver kontaktet personligt hvis ens abonnement ændres og specifikt får at vide hvad der ændres.

På baggrund af vedlagte bilag, er det ikke tydeligt om vi får en merudgift eller ej. Dette må kunne tydeliggøres i en ny sag, der også er skarpere på hvad Chefforum skal handle på.

Bilag

Orientering om den nye telefoni og data aftale med TDC

Analyse af prisforskelle TDC 2018

Punkt 10: CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?

00.01.00-A21-9-18

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum i fællesskab opsummerer hvad der skal kommunikeres ud til afdelingerne efter dagens møde.

Beslutning

Ingen kommentarer.

Punkt 11: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om, at der er igangsat en redegørelse til ministeriet angående sagen om Rosenly. Dette da ministeret er kaldt i samråd, og har bedt om en redegørelse inden 12. februar.

Videre orienterede Kommunaldirektøren om, at der er indhentet tilbud på rekrutteringsproces for ny direktør, og at en ny direktør forventer at kunne starte 1. juni 2019.