

REFERAT Chefforum d. 25-10-2018

Mødedato Torsdag d. 25. oktober 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF -BSAK-møde (60 min).....	4
CF - Styrkelse af det decentrale beredskab (20 min).....	6
CF - GDPR - Fagsansvarliges ansvar og rolle (30 min).....	8
CF - Drøftelse af medborger- og fællesskabspolitik (30 min).....	10
CF - Forslag om røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune (20 min).....	12
CF - Skriftlig orientering om samarbejde med RUC (5 min).....	14
CF - Hvad kommunikeres ud efter dagens møde (5 min).....	15
CF - Evt.....	16

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-A00-57-17

Anledning

Godkendelse af dagsorden og referat

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum godkender dagsorden for mødet.
2. at Chefforum godkender referat fra mødet d. 11. oktober 2018.

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen.

Chefforum godkendte referat fra mødet d. 11. oktober 2018.

Punkt 2: CF -BSAK-møde (60 min)

14.00.05-A26-1-18

Anledning

BSAK (Beredskabssamordningen i Albertslund Kommune) er kommunens overordnede beredskabsniveau og består af deltagerne i Chefforum, samt konsulent fra SPL, André Buchalska. BSAK-møder lægges ind i Chefforums faste møder efter behov.

Sagsfremstilling

Brian Eriksson og Kim Jakobsen fra Hovedstadens Beredskab orienterer om det fortsatte arbejde med Sårbarhedsrapporten, samt giver status på delplanen for kriseledelsesorganisationen og det videre arbejde med actionscards. Videre vil Chefforum blive orienteret om kommende beredskabsøvelser.

Efterfølgende orienterer Miljø & Teknik om det videre arbejde med beredskabsplaner og actioncards.

Indstilling

Afdelingschefen for Miljø & Teknik indstiller,

1. at orienteringerne tages til efterretning.

Beslutning

Brian Eriksson og Kim Jakobsen fra Hovedstadens Beredskab orienterede om det fortsatte arbejde med Sårbarhedsrapporten.

Sårbarhedsrapporten blev afsluttet sidste år i de otte ejerkommuner. Albertslund startede ud, og der blev udarbejdet en række forslag. Fra at sårbarhedsrapporten tidligere skulle udarbejdes hvert år, skal den nu kun laves én gang i hver valgperiode.

På workshopen ift. IT svigt og Kommunikationssvigt nåede Albertslund Kommune ikke at gennemgå alt, grundet tidspres. Derfor foreslog Hovedstaden Beredskab at Albertslund Kommune ser på bilagene for alle kommuner. Her kan man lade sig inspirere af de øvrige kommuners erfaringer fra hhv. Brøndby, Glostrup, Rødovre og Hvidovre kommuner.

Herudover skal der udarbejdes en backupplan ift. kommunikation, fx. hvis man mister mobiltelefoni.

Sårbarhedsrapporten skal afrapporteres til bestyrelsen i hovedstadens beredskab, og vil derfor blive taget op igen på næste BSAK møde i marts/april 2019.

På Chefforum d. 7. november, skal der gøres status og godkendes en samlet plan for det fremadrettede arbejde med delplaner og actioncards for Albertslund Kommune.

Delplanen af ”Plan for fortsat drift” er ”Delplan for kriseledelsesorganisationen”. Denne er næsten færdig, men mangler en del om kommunikation. Antal af krisegrupper er rettet til, så dokumentet følger ”Plan for fortsat drift”.

Det er vigtigt at denne bliver implementeret i organisationen, så alle områder ved hvad det betyder for dem. Hvert område har et ansvar i enhver krisesituation.

Planen er meget konkret, og Chefforum vil blive præsenteret for denne senere på året. ”Delplan for kriseledelsesorganisationen” skal ikke godkendes af kommunalbestyrelsen, og den er dermed et dynamisk dokument til brug for administrationen. Den skal dog stemme overens med ”Plan for fortsat drift”, som Kommunalbestyrelsen senest har godkendt 15. november 2016.

Delplaner og actionscards:

På sidste BSAK-møde kunne man ikke redegøre for det eksisterende arbejde på actionscards i Albertslund Kommune. Der mangler noget ift. kommunikationen ift. hvor det er, og hvad der skal gøres.

Fokus er at bruge skabelonen i "Plan for fortsat drift", som hver afdeling kan lave deres actionscards ud fra. Hovedstadens Beredskab sender inspiration ud, her kan man tage det der er relevant og lade sig inspirere heraf.

De allerede eksisterende actionscards sendes til beredskabet, og de manglende actionscards eftersendes.

Det er muligt fremadrettet at få krisestyring og actionscards på en app, så man har det ved hånden når det skal bruges. I C3 er denne app udviklet, den kommer ud som en del af C3. De centrale dokumenter findes øverst. Konkrete kriser vil være synlige i appen, så man kan planlægge direkte herefter.

Hovedstadens Beredskab har forpligtelse til at lave to øvelser årligt. Men træning kan erstatte en af disse. Dette foreslår Hovedstadens Beredskab i 2018, således den ene øvelse erstattes af træning i C3. Kan laves 1-3 gange i Albertslund Kommune, så alle relevante kan deltage. Hermed kan stedfortrædere og krisegruppede medlemmer også trænes. Albertslund Kommune spiller nogle datoer ind.

Næste øvelse: 12. november 2018: Der alarmeres strømsvigt om morgenen. Hermed aktiveres fem krisestabe. Kl. ca. 9.00 startes øvelsen op hos Hovedstadens Beredskab. Der simuleres et 30 timers strømsvigt. Øvelsen er et mellemkommunalt samarbejde, da øvelsen sker i 5 kommuner. Det er Den Administrative Stab der indkaldes.

På baggrund af øvelsen, kan man teste bagud i organisationen om alle har styr på krisehåndteringen. Så dette kan man forvente i afdelingerne.

Næste BSAK-møde bliver i marts/april 2019 i forbindelse med Chefforum.

Der arbejdes mod, at mest muligt af sårbarhedsanalysen og flest mulige actionscards er klart inden 12. november, den endelige deadline for en færdig sårbarhedsanalyse og actionscards er næste BSAK møde i marts/april 2019.

Hovedstadens beredskab orienterede om, at Albertslund Kommune skal være opmærksom på kommunen har et ansvar ift. at private leverandører, private virksomheder, private skoler og private børnehaver, mv. evakueres fx i forbindelse med brand. Dette er væsentligt at vide, hvis en krisesituation opstår.

Punkt 3: CF - Styrkelse af det decentrale beredskab (20 min)

14.12.00-A26-1-18

Anledning

Den eksterne miljørevision i 2017 viste at flere enheder ikke havde fået afholdt de obligatoriske årlige brandøvelser. Miljø & Teknik har derfor været i dialog med Hovedstadens Beredskab (HBR) om hvordan de kan understøtte vores ønske om decentralt fokus på beredskab. Miljø & Teknik vil på mødet orientere Chefforum om tilbuddet "Styrkelse af beredskabskultur".

Sagsfremstilling

I kommunens miljøledelsessystem er det beskrevet at alle enheder én gang årligt skal afholde en brandøvelse. Tidligere var det kommunens egne beredskabsfolk, der på årlige brandsyn mindede lederne om denne opgave, og tilbød at hjælpe med planlægning og gennemførelse af øvelserne. Efter beredskabet er samlet i HBR har der kun været gået de lovpligtige brandsyn, hvilket ikke på alle enhedstyper er årligt. Det har medført et mindre lokalt fokus på beredskabsarbejdet, herunder på brandøvelserne.

Miljø & Teknik har været i dialog med HBR, og har drøftet behovet for årlige brandsyn, samt hjælp til planlægning og afholdelse af øvelser. Der er nu givet lovning på at alle de enheder, som ikke har et årligt brandsyn, vil få et årligt serviceeftersyn. Serviceeftersynet er i store træk det samme som et brandsyn, blot med anderledes afrapportering. Ved de lovpligtige brandsyn anvendes der særlige kategorier på observationerne. Rapport heraf sendes til Beredskabsstyrelsen. Da serviceeftersynene er frivillige afrapporteres der udelukkende til kommunen. Begge former for syn vil dog bidrage til at sikre det lokale fokus på beredskab.

I forhold til assistance til planlægning og gennemførelse af øvelser er det endnu ikke lykkedes, at få en aftale med HBR. HBR har til gengæld givet os et tilbud om at tilkøbe en beredskabspakke under overskriften "Styrkelse af beredskabskultur". Servicen indeholder udarbejdelse af lokal beredskabsplan, brandmæssig gennemgang af enheden sammen med personalet, kurser for personalet i beredskabsplanen og elementær brandslukning. Derudover kan der tegnes løbende aftaler, hvor der årligt afholdes brandøvelser og opfølgende kurser for personalet. Prisen for denne service varierer efter enhedstypen, men ligger gennemsnitligt omkring 10.000 kr. årligt pr. enhed.

Økonomi

Baseret på 6 skoler, 6 klubber, 17 dagtilbud og 3 plejehjem/botilbud må forventes en udgift omkring 320.000 kr. årligt.

Indstilling

Afdelingschefen for Miljø & Teknik indstiller,

1. at Chefforum drøfter og godkender, at tilbuddet fra HBR om styrkelse af beredskabskultur rulles ud på dagtilbud, skoler og plejehjem
2. at Chefforum drøfter og godkender, at der i samarbejde med HBR udarbejdes et tilbud til kulturinstitutioner

Beslutning

Afdelingschefen for Miljø & Teknik orienterede om, at Hovedstadens Beredskab har givet Albertslund Kommune et tilbud på at tilkøbe en beredskabspakke under overskriften "Styrkelse af beredskabskultur".

Det anbefales at tilkøbe dette tilbud, og fordele omkostninger på områderne.

Man kan købe pakken, og herudover kan man på sigt tilkøbe andre mindre pakker efter behov. Herudover er der miljømæssige hensyn ift. brandsikring, gennem vores miljøledelsessystem.

Chefforum besluttede, at chefen for Teknik og Miljø afholder møder med hver afdelingschef ift. at afklare hvad der eksisterer allerede på de enkelte områder, og hvilke behov der er.

Bilag

Plejhjemsordning_Albertslund.pdf

Institutioner og skoler_Albertslund.pdf

Punkt 4: CF - GDPR - Fagansvarliges ansvar og rolle (30 min)

85.02.00-A21-1-18

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at beskrivelse af roller og ansvar tages til efterretning

Sagsfremstilling

Chefforum ønskede på sit møde den 16. august 2018 en afklaring af roller og ansvar i forhold til GDPR.

Direktørforum: Er ansvarlig for at definere kommunens compliance, sikkerhedsstrategi og den administrative organisering af GDPR-ansvaret. Compliance i forbindelse med GDPR er graden af overholdelse af persondataforordningen og tilhørende lovgivning. Der er nedsat en styregruppe, som i projektperioden er ansvarlig for implementeringen af GDPR.

Den fagansvarlige: Er ansvarlige data på sit ansvarsområde. Det er afdelingschefer med dataansvar for den enkelte afdeling og niveau 4-ledere med dataansvar for institutionen eller afdelingen på rådhuset. Der er udarbejdet en beskrivelse med 11 punkter, der har til formål at tydeliggøre den fagansvarliges ansvar og rolle:

1. Fagansvarlige sikrer at alle behandlingsaktiviteter har en fyldestgørende fortegnelse (bistået af sikkerhedskoordinatoren)
2. Fagansvarlige sikrer at alle behandlingsaktiviteter kan imødekomme oplysningspligten overfor den registrerede (person/borger)
3. Fagansvarlige sikrer at alle henvendelser fra registrerede bliver behandlet (bistået af sikkerhedskoordinatoren)
4. Fagansvarlige sikrer at alle medarbejdere følger det obligatoriske undervisningsprogram, E-learning
5. Fagansvarlige sikrer at medarbejderne har kendskab til sikkerhedspolitikker
6. Fagansvarlige sikrer at kun medarbejdere med et sagligt formål kan tilgå personoplysninger
7. Fagansvarlige sikrer at medarbejderne har kendskab til procedurer for håndtering af personoplysninger
8. Fagansvarlige sikrer at proceduren for håndtering af sikkerhedshændelser og sikkerhedsbrud er kendt af medarbejderne
9. Fagansvarlig skal sikre at der er indgået databehandleraftaler samt at der føres tilsyn med databehandlerne
10. Fagansvarlig skal sikre at der gennemføres og følges op på risikovurderinger
11. Fagansvarlige har pligt til at inddrage Databeskyttelsesrådgiveren, når den ansvarlige er i tvivl om håndteringen af forordningen i de ovenstående opgaver

Beskrivelsen lægges på medarbejdersiden. Desuden medtages information til niveau 4-ledere i en kommende kommunikationsplan. Rammerne for at de fagansvarlige kan varetage deres rolle, er ved at blive udviklet som en del af GDPR-projektet. Der er vedlagt et statusnotat, der har til formål at give et billede af den aktuelle status på rammerne for de fagansvarliges opgaver.

Afdelingschefer og niveau 4-ledere bliver klædt på til ansvaret og rollen som fagansvarlig på de besøg i afdelinger og institutioner, der går i gang først i 2019. På den måde oplæres de fagansvarlige i deres opgave i direkte relation til det relevante fagområde. Derudover kan afdelingerne og institutionerne trække på Jura til undervisning i GDPR i egen afdeling og på egen institution. I projektperioden udarbejder Jura vejledninger til de konkrete opgaver. Vejledningerne gøres løbende tilgængelige på medarbejdersiden.

Styregruppen har drøftet, at der skal være en kontaktperson i stil imed IT-superbrugere, som skal understøtte den fagansvarlige i konkrete GDPR-opgaver. Styregruppen behandler en sag om dette i november. Derudover understøtter sikkerhedskoordinatorerne i Jura og databeskyttelsesrådgiveren de fagansvarlige.

Medarbejdere: Skal gennemføre E-learningkurset i GDPR, gøre sig bekendt med GDPR-regler via medarbejdersiden og vide hvordan de skal håndtere et sikkerhedsbrud.

Sikkerhedskoordinatorerne i Jura: Vejleder og rådgiver om GDPR-lovgivningen, udarbejder vejledninger, gennemlæser og rådgiver om databehandlaftaler, består med udarbejdelse af fortegnelser, koordinerer og sikrer at registerressigheder overholdes samt registrer sikkerhedshændelser og anmelder sikkerhedsbrud til Datatilsynet.

Databeskyttelsesrådgiveren (DPO'en): fører tilsyn og rådgiver DSD-kommunerne om GDPR samt behandler GDPR-henvendelser fra borgere i kommunerne.

Beslutning

Lene Paulli orienterede Chefforum om roller og ansvar ift. GDPR.

Chefforum besluttede, at medarbejdernes ansvar og forpligtigelse til at overholde regler og sætte sig ind i nye regler, skal indskrives i ansættelsesbrevene.

Overordnet har cheferne en ny ledelsesopgave med GDPR, og cheferne skal se på vejledningerne, og få det implementeret løbende.

Juristerne kommer på besøg rundt i afdelingerne i løbet af 2019, længden af besøgene afhænger af behov i de enkelte afdelinger.

Albertslund Kommune har indgået et samarbejde med otte andre kommuner, hvor der sparres i mellem kommuner ift. metoder, fortegnelser og databehandlere. Der udarbejdes en tidsplan og en kommunikationsplan i samarbejdet.

Cheferne skal udpege en kontaktperson i hver afdeling, som er GDPR medarbejder i sin afdeling. Dette skal godkendes på Chefforum i december.

Alt information om roller og ansvar skal kommunikeres ud til mellemliderne. Alle medarbejdere skal kende til procedure og sikkerhedsvigtigheden.

Bilag

GDPR - Fagansvarliges ansvar og rolle

Status på rammer for GDPR-fagansvarliges ansvar og rolle

Punkt 5: CF - Drøftelse af medborger- og fællesskabspolitik (30 min)

00.01.10-P22-1-18

Anledning

§17 stk. 4 Temaudvalget har siden årsskiftet arbejdet med en medborgerskab- og fællesskabspolitik. Før politikken vedtagelse, ønskes det at Chefforum drøfter eksisterende og fremtidig tiltag i forhold til, at politikken skal indtænkes og forankres i kommunens nuværende arbejde.

Sagsfremstilling

Temaudvalget blev nedsat i forbindelse med den nye Kommunalbestyrelses konstituering. Udvalget skal igennem valgperioden arbejde med forskellige politiske temaer. Her har det første tema været udviklingen af en medborger- og fællesskabspolitik for Albertslund Kommune. Udvalget er oprettet som et §17 stk. 4-udvalg, som med henvisning til styrelsesloven, kan inddrage eksterne aktører i udvalget. Der sidder derfor i øjeblikket 6 eksterne aktører med i udvalget, som på lige fod med KB-medlemmerne bidrager til politikken udvikling. Disse eksterne aktører er bl.a. en tidligere arrangør af Børnefestugen, Lederen af Hedemarkens bibliotek og medborgercenter, Formanden for Albertslund Lokalhistorisk forening, Formanden for den beboervalgte afdelingsbestyrelse i Morbærhaven, samt Sekretariatslederen for Albertslund Boligsociale Center.

Politikkens proces

På temaudvalgsmøder har man involveret borgere, både som oplægsholdere og som faste medlemmer af udvalget. Foruden temaudvalgsmøderne har der været en række borgerinddragende tiltag, som har bidraget til perspektiver på medborgerskab og fællesskab i Albertslund.

Den 23. maj blev der afholdt et fællesskabslaboratorie, hvor borgere og andre interessenter frit kunne deltage. Målet med aftenen var at høste indsigter, inputs og gode ideer fra borgerne og byen. På aftenen deltog 75 borgere, og de inputs som borgerne kom med har kvalificeret politikken med deres holdninger og meninger om, hvad medborger- og fællesskab i Albertslund er.

I perioden d. 7.-21. september blev afprøvet en såkaldt før-høring. Før-høringen gav mulighed for, at kommunens borgere kunne kommentere på 1. udkast af politikken efter, at den havde været til behandling i Temaudvalget. Før-høringen blev annonceret på kommunens hjemmeside og Facebook, og blev ligeledes sendt direkte ud til de borgere, der deltog i fællesskabslaboratorier samt relevante råd. Der kom i alt 15 borgersvar.

Udkastet er det første udkast af i alt tre, som vil blive udarbejdet, før den endelige politik skal vedtages af Kommunalbestyrelsen. Planen er, at politikken skal ligge til godkendelse i februar 2019.

Fra vision til praksis

Medborger- og fællesskabspolitikken bygger på visionen om, at alle i byen skal være med til at sikre, at vores mangfoldighed bliver sat i spil til byens bedste. Det kræver derfor, at borgere, politikere og medarbejdere mødes ud fra et fælles værdifællesskab i hverdagen. For at sikre dette, arbejder politikken med en todelt mission om at alle skal kunne:

1. deltage ligeværdigt i byens mangfoldige fællesskaber, og
2. deltage i eller blive repræsenteret i det demokratiske liv.

Politikken skal ses som en paraplypolitik, der går på tværs af alle områder i Albertslund Kommune. I politikken er en række hensigtserklæringer om hvordan kommunale medarbejdere bidrager til politikken vision. Her er medborgerskab og fællesskab ikke nye begreber i kommunens arbejde. Arbejdsgruppen bag politikken har derfor afholdt møder med to

tværgående grupper af medarbejdere i kommunen, for at få inputs til initiativer, der allerede findes i kommunens afdelinger, og som der kan bygges videre på med politikken i resten af organisationen.

Chefforum drøfter politikken hensigtserklæringer og allerede eksisterende tiltag i organisationen, med henblik på at pege på fremtidige indsatsområder for politikken udfoldelse og implementering.

Refleksionsspørgsmål til drøftelsen

- Hvordan kan politikken oversættes til mit fagområde?
- Hvad kan vi gøre for at vores fagområder understøtter politikken?
- Hvad skal vi gøre mere af for at realisere politikken vision?
- Hvordan forpligter vi os til at realisere politikken?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter indsatser og tiltag i relation til medborger- og fællesskabspolitikken.

Beslutning

Kommunaldirektøren præsenterede baggrunden for udviklingen af en medborger- og fællesskabspolitik i Albertslund Kommune.

Chefforum blev bedt om at komme med deres inputs til det nye udkast til politikken, som fokuserer på to indsatser: Det mangfoldige liv og det demokratiske liv.

Chefforum drøftede politikken indhold og hvordan politikken indsatser sættes i spil i de forskellige områders hverdag. Her var særligt fokus på:

- at gensidighed skal være tydelig i politikken. Det handler om, at når kommunen åbner sig og inviterer ind, så har borgeren også et ansvar for at bidrage og deltage. Forpligtelsen mellem borgeren og kommunen går begge veje og er gensidig
- Der skal være blik for hvilke forventninger politikken skaber til administrationen, og vi skal sikre at vi kan leve op dem.

Chefforum ønskede en tilretning af det sproglige indhold, da lix-tallet i politikken nuværende form fremstår meget akademisk. Chefforum foreslog at politikken oversættes til en børneversion.

Chefforum påpegede vigtigheden af, at de forskellige Råd inddrages i udviklingen af politikken. Et udløb af Chefforums drøftelse var, at man fremadrettet i forbindelse med drejebogen til kommunalvalg bør arbejde med en gennemgang af kommissorierne for de enkelte råd. Det med et særligt blik for rådernes opgaver i forhold til den forpligtelse de har til Kommunalbestyrelsen. Fx mødes Kommunalbestyrelsen i dag ikke møder med alle kommunens råd, men kun nogle bestemte. Det kan overvejes om det skal skærpes i kommissorierne og at der skal arbejdes med nogle mere tværgående dagsordener på sådanne møder mellem råd og kommunalbestyrelse. Eksempelvis når man fremadrettet skal drøfte indsatserne i medborger- og fællesskabspolitikken, som går på tværs af rådernes opgaver.

Bilag

Chefforum 25. oktober

2. udkast af Medborger- og fællesskabspolitik

Punkt 6: CF - Forslag om røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune (20 min)

81.19.00-P00-1-18

Anledning

Sagen er et oplæg til drøftelse og beslutning om røgfri arbejdstid. Baggrunden er blandt andet en sundhedstilstand i Albertslund kommune, hvor udviklingen går den forkerte vej, og at forskning viser, at tobaksrygning er den enkeltfaktor, der har den største negative indflydelse på danskernes helbred.

Sagsfremstilling

I den Nationale Sundhedsprofil 2017 klarer Albertslund Kommune sig dårligt på alle sundhedsparametre, herunder rygning. 25 % af borgerne i kommunen ryger dagligt eller lejlighedsvist. Det er en stigning sammenlignet med Sundhedsprofilen i 2013, hvor gennemsnittet var 21 %. Gennemsnittet for alle kommunerne i Region Hovedstaden er 23 %. Det vurderes, at en stor andel af de ansatte i kommunen er borgere i kommunen.

Albertslund kommune er i gang med en ny sundhedspolitik, hvor rygning vil være et vigtigt fokusområde. Samtidig drøfter BSU på mødet d. 29. oktober 2018, hvorvidt indførelse af røgfri skoletid skal i høring på skolerne.

For at understøtte kommunens nye sundhedspolitik, eventuel indførelse af røgfri skoletid og en generelt bedre sundhedstilstand hos borgerne, vil det være relevant at indføre røgfri arbejdsplads i Albertslund Kommune.

Hvis det besluttes i Chefforum at indføre røgfri arbejdstid, vil næste skridt være, at røgfri arbejdstid kommer på som punkt på dagsordenen i kommuneMED til en dialog om, hvordan der skal indføres røgfri arbejdstid.

Sagsfremstillingen er uddybet i vedhæftet notat.

Der er også vedhæftet en folder fra Kræftens bekæmpelse fra 2016 til inspiration: "Røgfri arbejdstid - hvordan sikres den gode proces?"

Indstilling om drøftelse og beslutning om røgfri arbejdstid

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter og beslutter, hvorvidt der skal indføres røgfri arbejdstid.

Beslutning

Forslaget om røgfri arbejdstid i Albertslund Kommune er aktuelt på baggrund af vores sundhedsprofil, den kommende sundhedspolitik og krav om røgfri skoletid.

Chefforum drøftede forslaget og kom med forslag til hvordan implementeringen kan forløbe. Det anbefales, at Kræftens Bekæmpelses materiale benyttes som del af beslutningsgrundlaget i præsentationen til organisationen. Der er behov for en proces, der sikrer den bedst mulige implementering og forståelse hos medarbejderne.

Lederne får en rolle i at tage dialogen med medarbejderne, hvis reglen overtrædes.

Chefforum besluttede, at forslaget skal træde i kraft fra 1. januar 2020.

Chefforum besluttede, at sagen skal på KommuneMED, og derefter til høring i hele organisationen.

Økonomiudvalget orienteres om processen, når den er færdigbeskrevet.

Bilag

Notat baggrund for forslag om røgfri arbejdstid

folder kræftens bekæmpelse roegfri-arbejdstid

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering om samarbejde med RUC (5 min)

00.01.00-A00-28-18

Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune er gennem Økonomi & Stab blevet introduceret for et projekt- og praktiksamarbejde af Roskilde Universitet. Orienteringen beskriver, hvad et samarbejde med RUC indeholder, og hvad det kan bidrage med til den enkelte afdeling.

Projektsamarbejde

Projektsamarbejdet indebærer et samarbejde med specialestuderende. Dette samarbejde giver mulighed for, at studerende i deres speciale kan bidrage med at analysere problemstillinger/udviklingsprojekter i vores drift (basis) ud fra en teoretisk vinkel og tilføre ny viden og perspektiver. Temaerne behøver ikke være klart defineret, men kan i samarbejde med de studerende konkretiseres yderligere.

Praktiksamarbejde

Et praktiksamarbejde med en kandidatstuderende kan tilføre nye inputs og perspektiver på arbejdsprocesser og opgaveløsninger på arbejdspladsen. Det er samtidig en mulighed for at få ressourcer til afgrænsede projekter og den daglige drift. Praktikanter kan bruges inden for mange forskellige fagområder, og vil derfor være relevante for os alle. Universiteterne tilbyder praktikordninger og specialesamarbejder på de fleste af deres uddannelser, og det er derfor ikke kun RUC, der er aktuel, hvis man ønsker at tilknytte en praktikant eller specialestuderende til afdelingen. Et projektsamarbejde eller en praktikperiode med universitetsstuderende vil typisk vare 4-6 måneder, og opstarten er primo februar eller september.

Der er også mulighed for at ansætte studentermedhjælpere.

Samarbejde med RUC

RUC består af en bred vifte af uddannelser indenfor bl.a. samfundsvidenskab, humaniora, teknologi og naturvidenskab. Der er derfor mulighed for samarbejde med mange forskellige typer studerende. RUC lægger vægt på, at de studerende lærer at arbejde tværfagligt, og har særligt fokus på projekt- og problemorienteret tilgange. Samarbejdet med RUC indeholder, at Albertslund Kommune kan få sparring og rådgivning i forhold til praktik-, projekt- eller jobopslag.

RUCs karrierekonsulenter Pia Øland (kioe@ruc.dk) og Thomas Vaarby (tpv@ruc.dk) kan hjælpe med at kvalificere ideer eller opslag, og samtidig sikre formidlingen til relevante studerende. Der er ligeledes mulighed for løbende at lægge projektforslag op på RUCs job- og projektbank: Ruc.jobbank.dk

Beslutning

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Institutoversigt RUC

RUC-oplæg

Punkt 8: CF - Hvad kommunikeres ud efter dagens møde (5 min)

00.01.00-A00-57-17

Beslutning

Ingen orienteringer på baggrund af dagens Chefforum.

Punkt 9: CF - Evt.

00.01.00-A00-57-17

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om, at budgettet kommer ud ift. hvert område senere samme dag.

Chefen for Dagtilbud orienterede om, at kommunen er politianmeldt af arbejdstilsynet ift. arbejdsmiljø i en af daginstitutionerne. Økonomiudvalget orienteres herom, og chefen for Dagtilbud vil på et senere tidspunkt orientere Chefforum om forløbet, ift. at handle rettidigt.