

REFERAT Chefforum d. 18-01-2018

Mødedato Torsdag d. 18. januar 2018 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| CF - Godkendelse af dagsorden og referat..... | 3 |
| CF - Drøftelse af Kompetencefællesskabets opgaveløsning i organisationen..... | 4 |
| CF - Projektorganisering af arbejdet med borgersegmenter januar 2018, Fælles om målet..... | 6 |
| Lukket..... | 8 |
| CF - Databeskyttelsesforordningen i Albertslund Kommune..... | 9 |
| CF - Orientering om udbudsplan 2018..... | 10 |
| CF - Orientering om Intern revision efterår 2017..... | 11 |
| CF - Evt..... | 13 |

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 dagsordenen godkendes
2. at referat for chefforum d. 21. december 2017 godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsordenen.

Chefforum godkendte referatet.

Punkt 2: CF - Drøftelse af Kompetencefællesskabets opgaveløsning i organisationen

00.16.00-A26-20-17

Anledning

I forbindelse med igangsættelsen af det nye uddannelsesforløb i netværksledelse på chefforum d. 2. marts 2017, blev Kompetencefællesskabets rammer og formål præsenteret og drøftet. Disse rammer er der blevet arbejdet videre med i samarbejde med organisationens netværksledere, og kompetencefællesskabet er nu klar til at blive taget i brug i organisationen.

Sagsfremstilling

Kompetencefællesskabet er et fagligt fællesskab, hvori netværksledere træner de kompetencer, de har opnået gennem uddannelse, og som de benytter når de løser opgaver netværksbaseret i netværksstrukturen såvel som i basisorganisationen. Dette skal medvirke til at skabe en netværksbaseret organisation, hvor vi ikke kun løser opgaver netværksbaseret i netværk, men også gør det, når vi står overfor opgaver som kræver procesplanlægning og facilitering, borgerinvolvering, tværgående samarbejde eller et netværksbaseret perspektiv. Kompetencefællesskabets formål er at styrke og understøtte den netværksbaserede organisation, ved at:

- Fastholde netværks- og faciliteringskompetencer i dybden
- Sætte hver netværksleders kompetencer i spil i organisationen 1-2 gange om året
- Styrke ledelsen af det enkelte netværk
- Skabe kulturforandring i organisationen gennem netværksbaseret opgaveløsning

Kompetencefællesskabet understøttes af Sekretariatet for Netværksstrukturen, mens basisorganisationen identificerer behov og opgaver, der med fordel kan blive løst af eller i samarbejde med en medarbejder med netværkskompetencer. Drøftelsen af kompetencefællesskabet på chefforum skal medvirke til at cheferne fremadrettet kan understøtte, at kompetencerne kommer i brug, udvikles og gør gavn – både i 'egen' basis og i det tværgående. Der er rig mulighed for at bruge kompetencerne til alle de behov der måtte være. Der er stor interesse hos kompetencefællesskabet for at blive sat i spil både hos sig selv, men også andre steder i organisationen. Kompetencefællesskabet består af 51 uddannede netværksledere (jf. bilag), som, udover aktive netværksledere og co-driverne, har mulighed for at varetage 1-2 opgaver årligt.

På mødet præsenteres hvordan opgaver bydes ind i kompetencefællesskabet, hvilke typer af opgaver der kan bydes ind samt hvilke kompetencer og ressourcer der findes i kompetencefællesskabet. Dette skal selvfølgelig også formidles til den øvrige ledelsesorganisation.

Der kan findes mere information om Kompetencefællesskabet på medarbejdersiden under fanen Organisation > Sekretariat for Netværksstrukturen > Kompetencefællesskabet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning med henblik på at chefforum indtænker muligheden for at benytte kompetencefællesskabet til opgaveløsning i organisationen.
2. at medlemmerne i chefforum medvirker til at egen ledergruppe indtænker muligheden for at benytte kompetencefællesskabet til egen opgaveløsning.
3. at chefforum drøfter hvilke opgaver kompetencefællesskabet kan varetage i organisationen – hvor meget tid der reelt kan afsættes til opgavevaretagelsen og hvor langt ud i organisationens de kan bruges

Beslutning

Chefforum tog orienteringen om kompetencefællesskabet til efterretning.

Chefforums medlemmer medvirker til at indtænke egen ledergruppes muligheder for at benytte kompetencefællesskabet. Det kan fx. være i forbindelse med:

- Opgaver hvor borgerblikket og det inddragende element skal sikres i opgaveløsningen. Som det fx sker i projektorganiseringen om Fælles om målet.
- I processer i forbindelse med budgettet

- At få erfaringer og fastholde kompetencer som uddannet netværksleder

Chefforums medlemmer vil løbende afstemme forventninger til timeforbruget og opgavevaretagelsen, som deres medarbejdere bruger på opgaver i kompetencefællesskabet. Det er væsentligt at de er opmærksomme herpå.

Kompetencefællesskabet skal evalueres i chefforum i efteråret 2018.

Bilag

Pjece om kompetencefællesskabet

Beretning fra kompetencefællesskab i organisationen

Oversigt over netværksledere i organisationen

Baggrundsnotat om Kompetencefællesskabet på CF og DIF i 2017

Punkt 3: CF - Projektorganisering af arbejdet med borgersegmenter januar 2018, Fælles om målet

00.01.10-P20-1-17

Anledning

To gange årligt igangsætter chefforum netværk. Chefforum har besluttet, at temaer i de tværgående udfordringer, der kommer til syne i Implementanalysen "Udsatte borgere på tværs" primært vedrørende beskæftigelses-, sundheds- og socialområdet, kvalificeres som netværkstemaer.

Projektgruppen for Fælles om målet fremlagde d. 5. december to netværkstemaer til kvalificering for chefforum. Chefforum besluttede at projektgruppen skulle gå tilbage og vurdere hvilke segmenter, der kan indfri målsætningen om en besparelse, og i hvilken organiseringsform der skal arbejdes med segmenterne.

Projektgruppen fremlægger deres prioritering af organisering af arbejdet med borgersegmenterne til godkendelse i chefforum.

Sagsfremstilling

Projektgruppen har d. 19. december 2017 involveret relevante niveau 4 og 5 ledere til en kvalificering af borgersegmenterne i Implementanalysen. Kvalificeringen gav et godt indblik i hvordan målsætningen om en besparelse kan indfris, og i hvilken organiseringsform der skal arbejdes med segmenterne.

Projektorganiseringen om Fælles om målet danner rammen om et udviklingstræk, der skal sikre:

- Indfrielse af det økonomiske potentiale gennem ændret design af løsninger til borgere / familier med komplekse behov
- Implementering af en helheds- og effektorienteret tilgang med løsninger til borgere / familier med komplekse behov
- At det særlige udviklingstræk foregår som en fællesorganisatorisk tilgang

På baggrund af kvalificeringen af borgersegmenterne prioriteres det, at der igangsættes to projektorganiseringer om to borgersegmenter. De to projekter skal sikre ovenstående udviklingstræk. De 2 borgersegmenter der skal arbejdes med er henholdsvis:

- Segmentet B4 "Borgere yngre end 40 på førtidspension"
- Segmentet B8 "Borgere som ikke har adresse eller modtager hjemløseindsats"

Projektgruppen mener, at der allerede er et godt grundlag og viden om relevante løsninger for de to segmenter. De to projekter skal organiseres under projektgruppen for Fælles om målet, referere til afdelingschefer i projektgruppen og indeholder enheder fra de respektive afdelinger. Begge projekter vurderes at kunne skabe værdi om:

- Mestring af borgerens eget liv, med henblik på at sikre livsduelighed, livskvalitet og på længere sigt selvforsørgelse
- Helhedsorienteret og koordineret velfærd
- Effektive indsatser - indsatser som giver optimale effekt ift. indsatsens pris
- Økonomiske besparelser

Der er formuleret to oplæg der beskriver de to borgersegmenter. De er vedlagt som bilag.

Projektgruppen fremlægger for chefforum deres forslag til organisering af projekterne.

Indstilling

Direktøren for Børn, Sundhed og Velfærd indstiller,

1. at projektet "Borgere yngre end 40 på førtidspension" godkendes.
2. at projektet "Borgere som ikke har adresse eller modtager hjemløseindsats" godkendes.

Beslutning

Chefforum godkendte projektet "Borgere som ikke har adresse eller modtager hjemløseindsats" med følgende kommentarer:

- Projektet kan have gavn af et budgetanalytisk blik i chefgruppen om projektet.
- En kvalificering af arbejdsgange og handleplaner kan skabe værdi.

Chefforum godkendte projektet "Borgere yngre end 40 på førtidspension" med følgende kommentarer:

- Besparelsen hentes ved at sikre de nødvendige ydelser og hjælp til borgere på førtidspension gennem et stærkere rehabiliterende fokus.
- Medarbejdere i Sundhed, Pleje og Omsorg, Social & Familie, samt Jobcenteret har allerede meget viden om dette borgersegment. Det skal bringes i samspil.
- Den primære opgave er mestring.

Kompetencefællesskabet kan bruges til opgaver i begge projekter.

Projektgruppen bag Fælles om målet orienterer chefforum, hvis der er beslutninger der ændrer de to projektorganiseringer.

Bilag

Bilag - Borgere der ikke har adresse eller modtager hjemløseindsats

Bilag - Borgere yngre end 40 år på førtidspension

Punkt 4: Lukket

00.01.00-S00-2-18

Punkt 5: CF - Databeskyttelsesforordningen i Albertslund Kommune

85.15.02-P00-1-17

Anledning

Den nye EU databeskyttelsesforordning træder i kraft den 25. maj 2018 og skal implementeres i Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Chefforum præsenteres for den nye Databeskyttelsesforordning samt et overblik over implementering af forordningen i Albertslund Kommune.

Implementeringen vil blive gennemført som et projekt, hvor hele organisationen bidrager, så vi sikrer os, at alle afdelinger lever op til de krav som forordningen stiller.

På mødet vil Chefforum få en nærmere orientering om elementerne i forordningen, organiseringen af implementeringen, de overordnede milepæle i projektet og et estimeret ressourceforbrug.

Den første opgave er gennemførelse af dataanalyser, som alle bliver involveret i, og hvor der skal udpeges kontaktperson(er) fra hver afdeling. Planen for gennemførelse af dataanalyserne bliver gennemgået.

Lovgrundlag

Europa-Parlamentets og Rådets forordning nr. 2016/679 af 27. april 2016 og Lovforslag L 68 (databeskyttelsesloven).

Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum drøfter implementeringen af den nye databeskyttelsesforordningen.
2. at Chefforum drøfter ressourcerne til opgaven og melder en om kontaktperson til gennemførelse af dataanalyser.

Beslutning

Lene Paulli Madsen orienterede sammen med Majken Kondrup chefforum om elementerne i databeskyttelsesforordningen (GDPR - General Data Protection Regulation) og planen for implementering af forordningen.

Implementeringen af forordningen hviler på to ben: En IT-del og et spørgsmål om en kulturændring. Særligt ift. kulturændringen hviler meget af ansvaret hos chefforum for at løfte det ind i organisationen.

Forordningen indeholder mange krav, men ved tvivl er det særlovgivningen som vægtes over den generelle lovgivning indtil andet er frembragt på området.

Det er vigtigt at huske, at det nu hedder personhenførbare-oplysninger.

Der etableres en styregruppe med Kommunaldirektøren som formand, IT-chefen, Afdelingschefen for Økonomi og Stab, samt Afdelingschefen for Borger og Arbejdsmarked som faste medlemmer. De resterende afdelingschefer vil løbende blive skiftet ud som projektet løber fremad.

Der etableres en projektgruppe med Lene Paulli Madsen som projektleder, Maibritt Zuschke (ØS-Jura), Peder Kornmaaler (IT-service desk) og en repræsentant fra Kommunikation i SPL.

Under projektgruppen etableres en arbejdsgruppen med en kontaktperson fra hver afdeling. Afdelingscheferne bedes melde deres repræsentant ind til Lene. Der er behov for at kompetencerne for denne kontaktperson konkretiseres. ØS konkretiserer opgaverne.

Chefforum bemærkede yderligere at kommunikationen af opgaven med databeskyttelsesforordningen er væsentlig, da der skal skabes energi omkring så omfattende en opgave. Styregruppen tager sig i første omgang af den opgave.

Punkt 6: CF - Orientering om udbudsplan 2018

88.00.00-A00-4-17

Anledning

Udbudsplan 2018 fremsendes til Chefforum til orientering.

Sagsfremstilling

Af planen fremgår planlagte udbud for 2018 samt i hvilket regi, de udføres. Endvidere fremgår øvrige mål for 2018.

Endvidere er der en gennemgang af, hvordan det er gået med at realisere udbudsplan og mål for 2017.

Indstilling

Afdelingschefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at Chefforum tager Udbudsplan 2018 til efterretning

Beslutning

Miljø og Teknik regner ikke med at blive færdige i 2018.

Der skal udarbejdes et svar, som uddyber hvad 'naturundervisning, kemi og fysik' (s. 1 i notatet) indeholder i forbindelse med samhandelsaftaler.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Udbudsplan 2018

Punkt 7: CF - Orientering om Intern revision efterår 2017

00.32.00-K01-2-17

Indstilling

Chef for Økonomi & Stab indstiller,

1. at chefforum tager orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Økonomi & Stab har ansvaret for at understøtte et velfungerende økonomisk ledelsestilsyn. I den rolle ligger både at kontrollere, at kommunens ledere overholder regler og retningslinjer, samt sikre at lederne får den nødvendige vejledning. Økonomi & Stab har i den forbindelse gennemført en ny ”runde af intern revision”. I november og december 2017 har 5 enheder fået besøg af Viktoria Feldstedt, medarbejdere fra Økonomidrift samt den fagspecifikke økonomikonsulent på området.

Formålet med tilsynet er at:

1. sikre at kommunens økonomiske fundament er i orden og at ”Spillereglerne for God Økonomistyring” bliver fulgt,
2. oplyse om nyt, der sker på de respektive områder (info om nyt ledelsestilsyn, digitalisering, nye momsregler eller lign.)
3. udvikle og forbedre Økonomi og Stabs ydelser (Callcenter, arbejdsgangsbeskrivelser, hjemmeside mv.) samt
4. give kommunens ledere en større tryghed i forhold til økonomisk administrative procedurer.

Følgende enheder fik besøg i efteråret:

- Bakkens hjerte (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Hjemmeplejen (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Egelundsskolen (Børn, Sundhed & Velfærd)
- Musikskolen (By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)
- Rengøringsafdelingen (By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse)

Resultaterne af besøget:

Generelt er resultatet af runden positivt. De respektive ledere og administrative medarbejdere er generelt tilfredse med informationer og ydelser, som Økonomi & Stab leverer, samt samarbejde med deres økonomikonsulenter, CallCenter og lønadministrationen.

Ved besøgene i efteråret har Økonomi & Stab bl.a. haft særlig fokus på opfølgning af det nye ledelsestilsyn, beskrivelse af interne procedurer og en styrkelse af den enkelte leders eget ledelsestilsyn. Det er aftalt med de enkelte ledere, at arbejdsgangene beskrives og journaliseres. Endvidere har der været dialog omkring enhedernes håndtering af de enkelte ledelsestilsyn i den nye model, samt risikostyring i forhold til de konkrete enhedernes risici. Økonomi & Stab har desuden kigget på roller og rettigheder i OPUS i de enkelte enheder, hvilket fremover vil blive en del af de halvårige besøg. Der igangsættes desuden en større oprydning i foråret 2018, bl.a. for at leve op til ny dataforordning.

Lederne og administrative medarbejdere har udtrykt en bekymring omkring for mange journaliseringskrav i den nye model. Økonomi & Stab tilpasser derfor indsatsen i forhold til at undersøge muligheder for mere digital understøttelse (i samarbejde med KMD) af økonomisk ledelsestilsyn samt taler med revisionen om niveau for dokumentation.

Ydermere har Økonomi & Stab deltaget i kasseoptælling på Bakkens hjerte og givet råd og vejledning. Der er aftalt med institutionen, at de bilag, som er journaliseret i økonomisystemet, ikke skal gemmes i mappen fremover.

Status for implementeringen af nyt ledelsestilsyn

Økonomi & Stab har været i dialog omkring det nye ledelsestilsyn med de fleste afdelinger.

Hermed er status pr. 31-12-2017:

| Afdeling | Gennemført et workshop om ledelsestilsyn og risikovurdering | Har lavet en tjekliste i SBSYS |
|-------------------------|---|--------------------------------|
| Økonomi og Stab | X | X |
| Borger og Arbejdsmarked | X | X |
| Miljø og Teknik | X | |
| SPO | X | |
| Social og Familie | X | |
| Drift og Service | X | X |

Punkt 8: CF - Evt.

00.01.00-A00-57-17

Beslutning

Intet at tilføje.