

REFERAT Chefforum d. 26-06-2015

Mødedato Fredag d. 26. juni 2015 kl. 08:30

Mødested Mødelokale 915

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra forrige møde.....	3
CF - Ledelse af informationssikkerhed.....	5
CF - Digital ledelse – en del af leder-DNA'et i Albertslund og Glostrup Kommune.....	9
CF - Organisationen og fremtiden...hvor skal vi hen?.....	12
CF - Eventuelt.....	14

Punkt 1: CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra forrige møde

CF - Godkendelse af dagsorden og referat fra forrige møde

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 26-06-2015

Dagsordenen blev godkendt.

Susanne Kremmer deltog ikke under punktet.

Punkt 2: CF - Ledelse af informationssikkerhed

15/5457

Bilag

BDO_Ledelsesresumé - Retningslinjer for ledere18.06.2015.docx - BDO_Ledelsesresumé - Retningslinjer for ledere18.06.2015.docx

CF - Ledelse af informationssikkerhed

Baggrund

Kommunalbestyrelsen vedtog den 9. september 2014 kommunens overordnede politik for informationssikkerhed.

Politikken skal sikre,

- at borgerne i Albertslund Kommune kan føle sig trygge ved, at deres oplysninger bliver behandlet fortroligt
- at kommunens ansatte har adgang til de informationer, der er nødvendige for at udføre deres opgaver
- at oplysninger er retvisende, således at vigtige beslutninger træffes på korrekt grundlag

En undersøgelse fra KMD Analyse, viser at halvdelen af de adspurgte offentlige ansatte har oplevet brud på informationssikkerhed. Det gælder fx. fortrolige oplysninger, som har været tilgængelige for medarbejdere, der ikke har med den pågældende sag at gøre eller deling af brugernavne og passwords med kolleger. Det kan også være følsomme oplysninger, der sendes via privat mailboks.

Flere offentlige myndigheder er den seneste tid blevet ramt af såkaldt ransomware, hvor bagmænd låser kommunens filer og kræver løsesum for at låse dem op. I alle tilfælde er angrebet udløst ved, at medarbejdere har åbnet mails fra ukendte afsendere med ukendte vedhæftninger.

Politikkens fokus

Udfordringen ift. sikker behandling af oplysninger er ikke ny – særligt ikke for en offentlig myndighed som Albertslund Kommune. Men truslen er blevet større i takt med den teknologiske udvikling og et øget fokus fra medierne på myndigheders behandling af fortrolige oplysninger.

Styregruppen for informationssikkerhed har i processen haft fokus på,

- at sikkerhed skal understøtte kommunens opgaveløsning.
- at indsatsen skal afvejes overfor effekten.

Her er det afgørende, at ledelsen tager ansvaret på sig og gør det nemt – og attraktivt – at overholde reglerne. Økonomi & Stab har udpeget en sikkerhedskoordinator, der skal understøtte og koordinere indsatsen, i samarbejde med de ansvarlige ledere.

Vedlagte ledelsesresumé beskriver, hvordan politikken efterleves i praksis. Implementeringen sker via løbende forbedringer og kobles så vidt muligt til eksisterende tiltag. De krav, som kommunen ikke efterlever på nuværende tidspunkt, kan der dispenseres for på årlig basis.

Særlig behov

Nogle fagområder vil have særlige behov for beskyttelse af oplysninger.

Det kan fx. være om livsvigtig medicin eller særligt følsomme personoplysninger, fx. helbred, straffbare forhold, etnicitet, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, seksuelle forhold eller væsentlige sociale problemer, jf. Persondatalovens §§ 7 og 8.

Disse oplysninger kræver en særlig indsats og der skal derfor udarbejdes retningslinjer tilpasset til området, i samarbejde med sikkerhedskoordinatoren.

Præsentation på Chefforum

På mødet konkretiseres lederens opgave ift. informationssikkerhed, og koordinator for informationssikkerhed Per Vesten Pedersen vil fortælle om sit syn på opgaven med at understøtte ledelsen i den videre proces.

Retningslinjerne er grupperet i fire sæt:

Retningslinjer for ledere sikrer, at indsatsen er baseret på forretningsmæssige behov og lovgivning og definerer hvordan lederne bidrager til den rette prioritering af sikkerhedsindsatsen.

Retningslinjer for medarbejdere beskriver regler for brug af it-udstyr, systemer og informationer.

Retningslinjer for eksterne parter regulerer aftaler mellem Albertslund Kommune og leverandører, samarbejdspartnere, eksterne konsulenter mv.

Endelig er der en række retningslinjer for ØS-IT, som skal sikre at organisationens behandling af information er understøttet af sikker it-drift (disse er ikke medtaget i sagen).

Den videre proces

Når retningslinjerne er besluttet, udarbejdes en plan for implementering, som beskriver den indsats, der skal til for at kommunen efterlever retningslinjerne.

Implementeringsplanen behandles på Direktørforum.

^[1] Fx oplysninger om helbredsforhold, medlemskab af fagforening, strafbare eller tilsvarende rent private forhold, fx om bortvisning fra jobbet grundet grov tilsidesættelse af ansættelsesforholdet, racemæssig eller etnisk baggrund, politisk, religiøs eller filosofisk overbevisning, seksuelle forhold og væsentlige sociale problemer, jf. Persondatalovens §§ 7 og 8.

Høring

Medarbejderne er den vigtigste ressource i arbejdet med informationssikkerhed, og styregruppen anbefaler derfor at Retningslinjer for medarbejdere høres i KommuneMED.

INDSTILLING

Styregruppen for informationssikkerhed indstiller,

1. at Chefforum godkender retningslinjerne for informationssikkerhed
2. at retningslinjer for medarbejdere høres i KommuneMED.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 21-05-2015

Chefforum besluttede, at retningslinjerne for informationssikkerhed for ledere genbehandles på Chefforum, når det er blevet suppleret med 5 - 7 hovedprincipper med underlæggende forklaringer. Lederne skal vide og forstå, præcis hvad der forventes af dem, og hvad de helt konkret skal gøre ift informationssikkerheden.

Dokumentet "Retningslinier for ledere" omdøbes så det bliver tydeligt, at det handler om et arbejdsredskab og et mandat til koordinatoren, der skal ud og have en dialog med alle ledere om I-sikkerheden. Dokumentet skal godkendes efterfølgende.

Chefforum skal præsenteres for en plan for dem samlede implementering.
Mette Seneca Kløve deltog ikke i mødet.

Styregruppen for informationssikkerhed den 18. juni 2015

Efter Chefforum den 21. maj 2015 er retningslinjer for ledere blevet gennemarbejdet på ny med henblik på at præcisere informationssikkerhedskoordinatorens mandat og ledernes roller. Afdelingschef Jan Eriksen har været inddraget i udarbejdelsen af de nye retningslinjer. Der henvises til bilaget.

Kun retningslinjer for ledere forelægges for Chefforum. De øvrige retningslinjer vil blive godkendt af chefen for Økonomi og Stab, idet bemærkes, at retningslinjer for medarbejdere skal i høring i KommuneMED.

Styregruppen for informationssikkerhed indstiller på baggrund af den supplerende sagsfremstilling,

1. at Chefforum godkender Retningslinjer for informationssikkerhed i Albertslund Kommune til brug for tilrettelæggelse af informationssikkerhedskoordinatorens indsats og præcisering af ledernes rolle.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 26-06-2015

Indstillingen blev godkendt.

Susanne Kremmer deltog ikke under punktet.

Punkt 3: CF - Digital ledelse – en del af leder-DNA'et i Albertslund og Glostrup Kommune

15/7479

Bilag

Bilag til CF: overblik over forløbets enkelt elementer

CF - Digital ledelse – en del af leder-DNA´et i Albertslund og Glostrup Kommune

Baggrund

Albertslund og Glostrup Kommune løser kerneopgaverne bedst muligt indenfor rammerne af en vedvarende effektiviseringsdagsorden. Det viser sig blandt andet i en række centrale digitaliseringsprojekter, som er i gang eller i støbeskeen, rundt omkring i de to kommuner. For at få det fulde udbytte af digitaliseringsprojekterne er det afgørende, at ledelsesniveauet understøttes i at kunne lede via et strategisk og langsigtet perspektiv på det digitale område.

På den baggrund er der i både Albertslund og Glostrup truffet beslutning om - og afsat ressourcer til -, at der i 2015 igangsættes et forløb, der skal styrke den digitale ledelse i de to kommuner. I Albertslund er beslutningen truffet i forbindelse med godkendelsen af *Den tværgående kompetenceudviklingsplan 2015* og i Glostrup i forbindelse med *Digitaliseringsstrategien for Glostrup Kommune 2014-2017*. I det nedenstående orienteres Chefforum om forløbets indhold og design.

Samarbejde mellem Albertslund og Glostrup

Med udgangspunkt i det eksisterende samarbejde mellem Albertslund og Glostrup, med fokus på at udvikle og udbyde fælles uddannelsesforløb, har begge kommuners ønske om at styrke den digitale ledelse været drøftet. I den forbindelse ser både Albertslund og Glostrup en række fordele ved at gennemføre et fælles forløb i Digital Ledelse. Omkostningerne er mindre, idet udgifter til fx oplægsholdere, undervisningsmateriale, digitale redskaber med mere deles. Dertil kommer, at ressourcetrækket i forhold til planlægningen og gennemførelsen af forløbet reduceres, idet opgaverne kan deles imellem kommunerne. Sidst men ikke mindst vil et fælles ledelsesforløb skabe gode muligheder for at blive inspireret på tværs af kommunerne og knytte endnu tættere bånd.

Last responsible minut

Der er i fællesskab udarbejdet et oplæg til et forløb i digital ledelse. Det skal understreges, at konceptet ikke er tilrettelagt i alle detaljer. Tværtimod er det en pointe, at vi i første omgang kun har fastlagt rammerne, de centrale fixpunkter i forløbet og de store streger, således at forløbet ikke overhales af virkeligheden, men derimod kan udarbejdes undervejs og tilpasses de behov, der løbende opstår. Last responsible minut er dermed tidspunktet, hvor detaljerne beslutes.

Forløbet bygger på et koncept udviklet af Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune

Kultur- og Fritidsforvaltningen i Københavns Kommune er frontløber på uddannelse i digital ledelse. De har udviklet og er pt. i gang med at gennemføre et spændende og veltilrettelagt forløb for deres ledere med fokus på at skabe et digitalt mindset. Konceptet forventes efterfølgende at blive udbredt til andre dele af Københavns Kommune og eventuelt også andre kommuner. Konceptet for digital ledelse er udviklet med inspiration fra konsulenthuset Spark og Center for Digital Dannelse.

Albertslund og Glostrup har købt konceptet inkl. e-læringsmoduler, filmsekvenser, sparring med mere. Konceptet skal tilpasses og videreudvikles med henblik på at imødekomme behovene i forhold til uddannelse i digital ledelse, der er identificeret i de to kommuner.

Forløbets formål og succeskriterier

Det digitale ledelsesforløb har fokus på at skabe et digitalt mindset hos lederne, herunder at gøre lederne bevidste om egne styrker, udviklingsområder og handlemuligheder på det digitale felt.

Efter endt deltagelse i forløbet forventes det, at lederne:

- 1) er motiverede til at arbejde med digital ledelse
- 2) tager initiativ til at digitalisere eget fagområde og er kvalificerede til det
- 3) efterspørger digitale kompetencer hos medarbejderne og understøtter udvikling af disse
- 4) har et fælles sprog i relation til digitalisering
- 5) er bedre rustet til monopolbrud og den generelle øgede digitalisering
- 6) er rollemodel for digitaliseringen ved selv at bruge de digitale værktøjer og gå foran ved implementering
- 7) tænker digitalisering på tværs i organisationen ved prioritering og implementering af digitaliseringstiltag

Målgruppe og tidsplan

Målgruppen er alle personaleledere, og deltagelse er obligatorisk. Det er desuden en mulighed at tilbyde politikerne at få mulighed for at gennemgå e-læringsmodulerne med refleksions-spørgsmålene for også at give politikerne mulighed for kompetenceudvikling på dette felt.

Det samlede tidsforbrug på det digitale ledelsesforløb estimeres til 3-4 dage pr. leder. Tre eller fire halvdags-arrangementer, hvor alle mødes, og en række alene aktiviteter og loops, der forbinder de forskellige delelementer til et samlet forløb.

Forløbet skydes i gang på et fælles Kick off-arrangement i november 2015, og forløbets enkelt elementer fremgår af det vedlagte bilag.

INDSTILLING

Økonomi og Stab indstiller at:

1. orienteringen tages til efterretning

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 26-06-2015

Sagen drøftes igen i Chefforum med udgangspunkt i følgende spørgsmål og kommentarer: Skal det være den samme uddannelse til alle? Kan den digitale ledelse udrulles i flere niveauer med hensyn til de mange leders forskellige roller og ansvar? Kan vi samtænke digital ledelse med lederforum og de øvrige kompetenceudviklingsforløb i afdelingerne? Hvad er det konkrete behov for et fælles koncept? Næste orientering til chefforum skal beskrive konceptet og indholdet i digital ledelse i flere detaljer, og udrulningen skal gøres praksisnært og relevant for de enkelte ledere.

Punkt 4: CF - Organisationen og fremtiden...hvor skal vi hen?

CF - Organisationen og fremtiden...hvor skal vi hen?

Baggrund

En drøftelse af hvordan besparelsesforslaget på administrationen spiller ind på de fremtidige muligheder. Der ønskes i forlængelse heraf en drøftelse af roller, herunder fordeling af opgaver mellem Direktørforum og chefforum. Endelig ønskes input til temadag for chefforum i efteråret med afsæt i denne drøftelse, herunder valg af konsulent.

Jette Runchel indleder punktet.

INDSTILLING

Kommunaldirektøren indstiller, at

1. at Chefforum drøfter og tager stilling til organisationens udvikling med udgangspunkt i ovennævnte punkter.

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 26-06-2015

Chefforum drøftede punktet.

Punkt 5: CF - Eventuell

CF - Eventuelt

BESLUTNING I CHEFFORUM DEN 26-06-2015

Der var intet under eventuelt.