

REFERAT Chefforum d. 17-01-2019

Mødedato Torsdag d. 17. januar 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Status fra ØS IT (20 min).....	4
CF - Administrationsanalysen - Proces (10 min).....	5
CF - Overførselssagen i 2019 (20 min).....	7
CF - GDPR - Proceduren ved sikkerhedshændelser- og brud (15 min).....	9
CF - Ledelsesgrundlag på Lederforum (25 min).....	11
CF - Decentral lederundersøgelse (35 min).....	13
CF - Handleplan for politikken Fælles om Albertslund (10 min).....	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. 6. december 2018.

Beslutning

Dagsorden for mødet blev godkendt.

Chefforum godkendte referatet fra Chefforum d. 6. december 2018.

Punkt 2: CF - Status fra ØS IT (20 min)

85.15.00-A00-1-19

Indstilling

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning

Sagsfremstilling

Chefen for It & Indkøb giver status på arbejdet med den kommunale it-infrastruktur.

Beslutning

Leder af IT & Indkøb orienterede om, at IT-afdelingen siden 2015 har været i gang med en proces for forandring af brugen af it-teknologi og digital transformation der afsluttes 1. marts 2019.

Det har bevirket en digital transformation, der også har været en måde at arbejde mere tværgående med datadeling og lignende i kommunen.

Fokus i processen har været på:

- Stabil og sikker drift
- Høj opetid, svarende til andre kommuner
- Drift (ved uændret aktivitetsniveau) må ikke blive dyrere og gerne billigere
- Høj performance på citrix
- Frigøre ressourcer fra drift til udvikling
- Fleksibilitet i forhold til sammenlægning af IT-funktioner med andre kommuner på længere sigt

I 2015 blev det besluttet at gå med cloud scenariet, og herefter blev Office 365 indført i 2016. I 2017 fik Albertslund Kommune programmet Azure, og fra 2018 blev citrix i Albertslund Kommune også cloud baseret (som første kommune i DK). Fra 1. marts 2019 ændres citrix i funktion og udseende.

Der arbejdes på at processen gøres mere smidig, og dermed vil processen herfra være:

- Møder med afdelingschefer (systemportefølje)
- Anskaffelsesproces - projektportefølje
- Prioritering af indsatser
- Indarbejde i virksomhedsplaner
- Fælles indsatser

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og understregede vigtigheden af, at IT holder møde med alle chefer enkeltvis ift. bl.a. systemportefølje.

Bilag

Præsentation til CF 17012019

Punkt 3: CF - Administrationsanalysen - Proces (10 min)

00.15.00-S00-1-18

Anledning

Som en del af analyseplanen for budget 2020 skal der udarbejdes en administrationsanalyse. Overordnet plan for administrationsanalysen fremlægges til efterretning og drøftelse.

Sagsfremstilling

Den overordnede plan for gennemførelsen af administrationsanalysen er beskrevet i vedlagte bilag.

Administrationsanalysen tager udgangspunkt i en bred opgørelse af ressourceforbruget. Dette skyldes, at det er denne definition (VIVE/Økonomi- og Indenrigsministeriet's) som oftest anvendes, når Albertslund bliver fremhævet som en kommune der har særligt høje administrative udgifter sammenlignet med andre kommuner. I den brede definition har Albertslund Kommune administrative udgifter for ca. 330 mio.kr. Ressourceopgørelsen vil danne baggrund for en nærmere beskrivelse af ressourceforbruget efter denne definition og en afgrænsning af hvor analysen går i dybden. Endeligt kan ressourceopgørelsen ift. den brede definition give anledning til om prioriteringer på forskellige område skal medtages i analysen.

Der vil i det omfang det er muligt blive benchmarket via nøgletal ift. andre kommuner. På selve løn og økonomiområdet vil der blive anvendt et nyt benchmarkingværktøj (del af moderniserings- og effektiviseringsprogrammet -MEP), som KL har udarbejdet. Værktøjet vil efter workshop med KL give et blik for ressourceforbruget relativt ift. andre kommuner på disse opgaver og ligeledes om vores organisering skiller sig ud.

Administrationsanalysen skal i sin endelige form angive effektiviseringsmuligheder indenfor følgende områder:

- Automatisering
- Robust Administration
- Regelforenkling
- Fællesopgaveløsning

Undervejs i analysen vil der være blik disse fire spor, hvor det dog forventes at potentialet omkring de to første punkter er størst. I forhold til regelforenkling forventes det at KL i februar kommer med en opsummering på de regelforenklinger, som er vedtaget eller ligger i pipe-line af MEP. Denne status vil kunne danne grundlag for en gennemgang med Albertslund-briller på, om der er forventede gevinster som skal indarbejdes i administrationsanalysen. Den fælles opgaveløsning ift andre kommuner, vil være en del af den analyse, der skal laves særskilt ift. tværkommunale samarbejder.

Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at planen for administrationsanalysen tages til efterretning

Beslutning

Planen for administrationsanalysen vil være udgangspunktet når der skal aflægges ressourcer. Vi bruger KL's benchmark værktøj. Bl.a. en på økonomi, løn og personale, hvor vi kan sammenligne Albertslund Kommune med 50 andre kommuner.

Økonomi & Stab skal i gang med arbejdet med at få placeret administrationen i de rette kasser. Dette bliver en del af arbejdet med administrationsanalysen i 2019.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, men med ønske om;

at ift. at løse opgaven med caseload, vil der laves en proces med hver enkelt afdeling, da der er forskellige myndighedsopgaver og varetagelse alt efter afdeling.

Processen herfra, er at Økonomi & Stab tager en dialog med hver afdeling i løbet af de kommende 14 dage.

Bilag

Analyseproces adm. B20

Punkt 4: CF - Overførselssagen i 2019 (20 min)

00.30.18-S00-2-18

Anledning

Orientering om principper for overførsler fra 2018 til 2019

Sagsfremstilling

Opbremsningsplanen og de forbrugsreducerende tiltag, der har været igangsat i 2018, vil i regnskabet komme til at fremgå som mindreforbrug. Tiltagene påvirker derfor overførselsadgangen. På den baggrund har Kommunalbestyrelsen på mødet i december 2018 vedtaget en revideret model for, hvordan overførsler fra 2018 til 2019 skal håndteres. Modellen indbefatter bl.a., at overførsler af mindreforbrug fra 2018 til 2019 vil blive udmøntet i to faser i løbet af 2019. Overførselssagen fremlægges for Kommunalbestyrelsen i forbindelse med regnskabsafslutningen på mødet i april.

På mødet i Chefforum vil lederen for Økonomi fremlægge de vedtagne principper for overførsler fra 2018 til 2019. Økonomi og Stab udarbejder desuden en vejledning med nærmere beskrivelse af principperne for overførsler fra 2018 til 2019 til brug for udarbejdelsen af baggrundsmaterialet til overførselssagen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Beslutning

Der er generelt overførselsadgang på mer- og mindreforbrug på styrbare områder. Overførselssagen skal indeholde en begrundet ansøgning om overførsel af mer- og mindreforbrug fra 2018.

Denne vil skærpes og der laves en kategorisering af små beløb.

Grunden til at der laves nye regler for overførsel er, at vi skal undgå risiko for at ramme serviceloftet og forhindre at vi skal ud i en opbremsning i 2019. Det medfører også et behov for særlige overførselsregler vedrørende de ekstra opsparede midler som følge af opbremsningsplanen i 2018.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og anbefaler en ændret praksis ved fremtidige besparelser. Der er en overvejelse i, at ændre praksis. Dette, da det er nemmest at vi får fjernet en pose penge, og så selv må vurdere i hver afdeling hvordan vi administrerer det. Det er for kompliceret med disse specifikke modeller. Hver afdeling skal blot have at vide hvor meget vi skal spare.

Næste gang skal det kommunikeres ud mere klart hvad man forventer at gøre, så det ikke føles som dobbeltbesparelse, som flere har følt med opbremsningsplanen i 2018. Man skal nok se på mere simple modeller fremover.

Generelt tager vi i Albertslund Kommune fra nu af et længere perspektiv på budget og besparelser.

Bilag

Overførsel af mer- og mindreforbrug fra 2018_CF 170119.pptx

Punkt 5: CF - GDPR - Proceduren ved sikkerhedshændelser- og brud (15 min)

85.10.13-P22-1-18

Indstilling

Chef for Økonomi og Stab indstiller,

1. at proceduren for sikkerhedshændelser og -brud tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Chefforum har på sit møde den 22. november 2018 ønsket at proceduren for sikkerhedshændelser og -brud bliver uddybet.

På mødet vil proceduren blive gennemgået og der vil blive lagt vægt på, hvilken rolle cheferne, medarbejderne og sikkerhedskoordinatoren har i tilfælde af en sikkerhedshændelse eller et sikkerhedsbrud.

Proceduren for sikkerhedshændelser og -brud bliver behandlet på Styregruppen for implementering af Databeskyttelsesforordningen den 16. januar 2019. Bilaget til sagen er derfor et udkast som ikke er godkendt af styregruppen. Skulle der ske ændringer efter mødet i styregruppen, bliver chefforum orienteret om dette på mødet.

Beslutning

Sikkerhedskoordinator Lene Paulli orienterede om regler for hvad proceduren er ift. afdelingschefen og sikkerhedskoordinatoren, disse er vedlagt som bilag.

Anmeldelsen af bruddet har en fast procedure, og skal dokumenteres i SBSYS: Herunder underretning af den registrerede (opkald + e-boks orientering).

Generelt skal cheferne orientere sig i reglerne og proceduren herfor.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere kender proceduren. Cheferne har dermed et ansvar for at videreformidle reglerne og proceduren til deres medarbejdere.

Hvis man er systemejer, er der også særlige regler og procedure. Afdelingscheferne er typisk systemejere, også for de decentrale afdelingernes systemer.

Sikkerhedskoordinatoren vender tilbage med overblik herover.

Efter sommeren går arbejdet i gang med at klarlægge hvor Albertslund Kommune har LOG og i hvilke systemer.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og ytrede ønske om at sikkerhedskoordinatoren kommer ud til ledermøder og orienterer efter behov.

Bilag

Udkast til procedure for sikkerhedsbrud 8 januar 2018

Procedure for sikkerhedsbrud 17 januar 2018.docx

Punkt 6: CF - Ledelsesgrundlag på Lederforum (25 min)

00.00.00-A00-17-18

Anledning

Chefforum præsenteres for status på arbejdet med ledelsesgrundlaget, samt program for Lederforum d. 29. januar 2019.

Sagsfremstilling

Chefforum er tidligere blevet orienteret om processen for ledelsesgrundlaget. Forud for Lederforum d. 29. januar, præsenteres Chefforum nu for en status på det foreløbige arbejde med ledelsesgrundlaget.

Der er blevet afholdt to fokusgrupper i slutningen af november 2018, hvor knap 1/5 af alle Albertslund Kommunes ledere var repræsenteret fra forskellige niveauer og områder. Formålet var at få sat ord på hvad det vil sige at være leder i Albertslund Kommune, hvad det er for en ledelse lederne i AK gerne vil bedrive, samt hvilke udfordringer de oplever for ledelse i Albertslund Kommune. Fokusgrupperne gav videre input til hvilke ledelseskompetencer der er nødvendige i Albertslund Kommune. På baggrund af fokusgrupperne er der udarbejdet et notat som opsamling, som er vedlagt som bilag.

Trivsels- og APV undersøgelsen fra 2018, og den interne kommunikationsundersøgelse fra 2017 er også en del af grundlaget for udarbejdelsen af ledelsesgrundlaget. Begge undersøgelser ser på hvad der kan forbedre Albertslund Kommune som arbejdsplads, og dermed giver de indblik i den virkelighed og de rammer som ledelsesgrundlaget skal implementeres i. En sammenfattende analyse af de to undersøgelser er vedlagt som bilag.

Chefforum er tidligere blevet præsenteret for Direktørforums rammenotat, der tager udgangspunkt i Direktørforums indsatsområder, det tværgående ledelsesfokus der er sat i Albertslund Kommune i de senere år samt Albertslund Kommunes Vision og Strategi. Dette rammenotat er sammen med notatet for fokusgrupper og medarbejderanalysen blevet tragtet til et samlet notat der sætter rammen for Lederforums kommende arbejde med ledelsesgrundlaget d. 29. januar 2019.

Umiddelbart efter Lederforum udarbejdes et udkast til Ledelsesgrundlaget, som trykprøves på en mindre gruppe ledere på tværs af organisationen, samt i Chefforum før det endeligt godkendes i DIF.

Chefforum bedes orientere sig i programmet og det forberedende oplæg (eftersendes) forud for mødet. De øvrige bilag skal ikke nødvendigvis læses, men vedlægges som orientering.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om status på arbejdet med ledelsesgrundlaget til efterretning.
2. at Chefforum tager planen for Lederforum til efterretning.

Beslutning

Chefforum kom med følgende kommentarer til det forberedende notat:

- Mangler mere specifik italesættelse af innovation, digital ledelse og forandringsledelse.

- I DIF indsatsområder er der fokus på myndighedsledelse, dette skal stå tydeligere.
- Lederidentiteten som en del af et større samfund.
- Bæredygtighed og digitalisering er vigtigt i Albertslund Kommune, dermed skal dette nævnes.
- Albertslund Kommunes værdisæt skal gerne kunne ses i ledelsesgrundlaget.

Chefforum tog planen og programmet for Lederforum til efterretning.

Bilag

Program Lederforum 290119

Rammenotat_Ledelsesgrundlag

Notat_opsamling på fokusgrupper 2

Analyse af medarbejder oplevelse af AK

Ledelsesgrundlag;Forberedende oplæg til Lederforum januar 2019

Punkt 7: CF - Decentral lederundersøgelse (35 min)

00.01.00-A21-8-18

Anledning

Præsentation af den decentrale kommunale lederundersøgelse 2003, 2010 og 2017.

Sagsfremstilling

Den decentrale kommunale lederundersøgelse er gennemført i 2003, 2010 og 2017. Formålet med undersøgelsen er at afdække, hvordan de decentrale kommunale ledere opfatter deres egen ledelsessituation på en lang række væsentlige dimensioner.

66 % af landets kommuner har deltaget i undersøgelsen, med repræsentativ responsrate i hele landet.

Undersøgelsen resultater peger på en række tendenser og udviklingen heri. De primære tendenser handler om:

- Alvorlig utilfredshed blandt 10 pct. af lederne (tallet er anderledes i AK)
- Generel høj social kapital
- Lederidentitet i udvikling
- Ledernes oplevelse af at lykkes med den kommunale opgave
- Tværgående ledelse - balancen mellem individuelt og kollektivt ledelsesansvar.

Med udgangspunkt i en præsentation af resultaterne lægges der op til en drøftelse i Chefforum.

Drøftelsen vil fokusere på resultaterne generelt, med særligt fokus på:

- Lederidentiteten (faglighed og ledelse)
 - Hvordan ser vi udviklingen i AK?
 - Kan vi blive for faglige - hvad er den gode balance?
- Balancen mellem det kollektive og det individuelle ledelsesansvar.
 - Hvordan kommer vi fra kollektiv forståelse til den tværfaglige ledelse?

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager resultaterne af den decentrale kommunale lederundersøgelse til efterretning
2. at Chefforum drøfter resultaterne af den decentrale kommunale lederundersøgelse.

Beslutning

Chefforum blev præsenteret for den decentrale lederundersøgelse udarbejdet i 2003, 2010 og 2017.

På baggrund af præsentationen, drøftede Chefforum:

- Lederidentiteten i Albertslund Kommune?

Presset i kommunerne, gør også at lederne er nødsaget til at være mere faglige. Vi er effektive som offentlige ledere.

I Albertslund er vi særligt optaget af at få en teoretisk vinkling ned over den faglige ledelse.

- Balancen mellem det kollektive og individuelle?

Men der er lang vej ift. tværgående ledelse. Her er vi ikke langt nok endnu.

Viljen er der til det tværgående, men det sker ikke i praksis.

Der mangler et ryk i, at vi agerer mere tværgående i vores praksis.

Det er svært at udfordre de faglige fokus med tværgående.

Vi skal helt ned og nudge i det lavpraktiske, hvis vi skal ændre adfærd.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Decentral lederundersøgelse, 2017.pdf

Punkt 8: CF - Handleplan for politikken Fælles om Albertslund (10 min)

00.01.00-A21-6-18

Anledning

Drøftelse af handleplan for Politikken 'Fælles om Albertslund'.

Sagsfremstilling

Drøftelse af handleplan for Politikken 'Fælles om Albertslund'. Orientering præsenteres på mødet.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter handleplan for politikken: Fælles om Albertslund.

Beslutning

Fællesskabspolitikken har været i høring siden start december 2018.

Afdelingscheferne skal komme med inputs fra hver deres område, særligt gerne indsatser der er igang eller skal til at i gang, videre bedes cheferne komme med inputs til hvordan handleplanen kan udmøntes.

Chefforum foreslog, at de mange fællesskaber på bl.a. skoleområdet skal inddrages, og at der tænkes i hvordan man inddrager de borgere der ikke selv opsøger inddragelsen.

Der sendes en mail ud til cheferne efter mødet, og cheferne skal melde ind ift. deres områder. Skal melde tilbage indenfor den næste uge.

Punkt 9: 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

Cheferne skal særligt huske at kommunikere regler for sikkerhedshændelser ud til deres medarbejdere. Videre skal tilmelding til lederforum d. 29. januar kommunikeres ud til alle ledere.

Punkt 10: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18