

REFERAT Chefforum d. 29-01-2025

Mødedato Onsdag d. 29. januar 2025 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 915

Mødedeltagere Henrik Harder (Kommunaldirektør), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd), Marie Aasøe (Afdelingschef for Økonomi & Stab), Dorte Espenhein (Afdelingschef Borger, Arbejdsmarked & Erhverv), Sisse Krøll Willemoes (Afdelingschef Dagtilbud & Skole), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Ejendomme), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn & Familie), Tanja Thor Møller (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social)

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
Orientering om måltal for budgetkatalog til Budget 2026.....	4
Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2024.....	5
Beslutning om ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune.....	8
Beslutning om klima- og miljøledelsessystemet opbygning og afrapportering fra audits.....	10
Beslutning om program for Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform.....	13
Beslutning om lederdage 2025.....	17
Temadrøftelse.....	19
Temaer til kommende møder og eventuelt.....	20

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden og referat

00.01.00-P35-7-23

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsordenen godkendes
2. at referat godkendes

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden og referat

Punkt 2: Orientering om måltal for budgetkatalog til Budget 2026

00.30.04-P05-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at orienteringen om måltalssagen til Budget 2026 tages til efterretning

Resumé

Økonomiudvalget skal på mødet d. 4 februar fastsætte måltallet for budgetkatalog 2026. Baggrunden og forudsætningerne for det måltal, som administrationen anbefaler, at der skal arbejdes efter, er beskrevet i vedlagt bilag.

Sagsfremstilling

(15 min.)

Økonomiudvalget skal på mødet d. 4 februar fastsætte måltallet for budgetkatalog 2026. Baggrunden og forudsætningerne for det måltal, som administrationen anbefaler, at der skal arbejdes efter, er beskrevet i vedlagt bilag. Bilaget tilgår også Økonomiudvalget.

Det anbefalede måltal tager udgangspunkt i, at budget 2026 med overslagsår skal efterleve målene i den økonomiske politik. En væsentlig forudsætning for det anbefalede måltals størrelse er, at afdelingernes driftsbudgetter overholdes samlet set, og at udgiftspres via handleplaner kan holdes indenfor budgettet i overslagsårene.

Når måltallet er fastsat af Økonomiudvalget, skal det fordeles på afdelinger. Forslag til fordeling vil blive forelagt Chefforum som sag i februar.

Beslutning

Kommunaldirektøren orienterede om forudsætninger og begrundelsen for måltallet, som forvaltningen har valgt at anbefale. Efter fastsættelsen af måltallet på Økonomiudvalget den 4. februar 2025, vil procesplan for budget 2026 igangsættes. Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 3: Orientering om sygefravær for 4. kvartal 2024

81.28.00-P05-1-25

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen om sygefravær for 4. kvartal 2024 til efterretning.

Resumé

Chefforum orienteres om status på sygefravær i Albertslund Kommune for 4. kvartal 2024. I forlængelse heraf skitseres status for arbejdet med sygefravær.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Status sygefravær 4. kvartal 2024

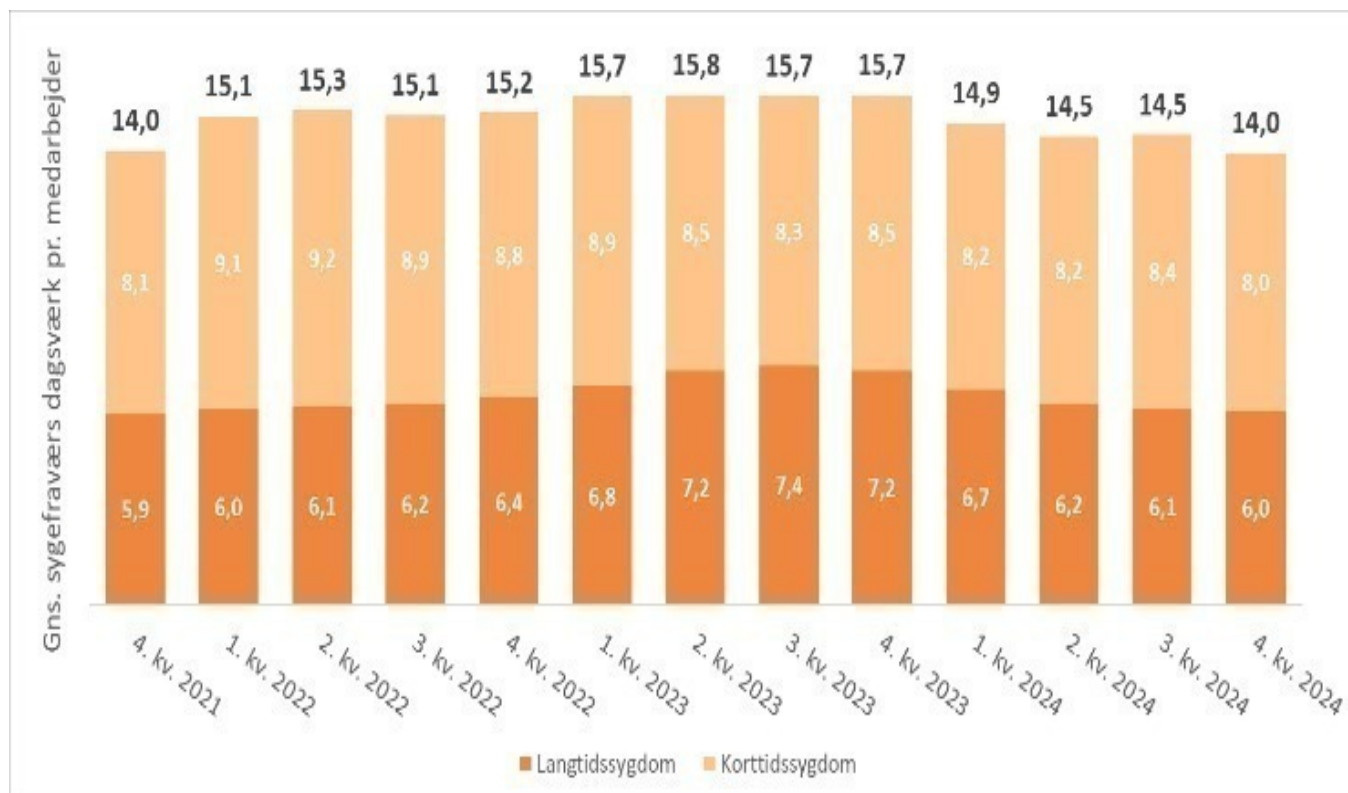
Sygefraværet opgøres som vanligt rullende for de seneste fire kvartaler. Orienteringen her omhandler sygefraværet i perioden 1. kvartal 2024 til 4. kvartal 2024.

Sygefraværet er i denne opgørelse opgjort til 14,0 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit. Der er således tale om et fald på 0,5 dage pr. medarbejder i gennemsnit i forhold til opgørelsen fra 3. kvartal 2024 (14,5 dagsværk pr. medarbejder).

Fra 2. kvartal 2023, hvor sygefraværet toppede med 15,8 dagsværk pr. medarbejder i gennemsnit, er sygefraværet således faldet med 1,8 dag pr. medarbejder i gennemsnit.

Udviklingen fra 3. til 4. kvartal 2024 afspejler et fald på områdeniveau. Sygefraværet er således gennemsnitligt faldet med 2,1 dag pr. medarbejder i Økonomi & Stab, med 0,9 dag pr. medarbejder i By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse og 0,4 dag pr. medarbejder i Børn, Sundhed & Velfærd.

Langtidssygefraværet udgør i denne opgørelse 43 pct. af det samlede sygefravær, hvilket er 1 procentpoint højere end i seneste opgørelse. I antal dage er både langtids- og korttidsfraværet dog faldet med hhv. 0,1 dag og 0,4 dage i gennemsnit som illustreret i figuren herunder:



Figur 1 - Udvikling i sygefraværs dagsværk pr. kvartal

Vedlagt sagen her er oversigt over sygefraværet henholdsvis pr. afdeling og pr. enhed.

Langtidsfriske

Medarbejdere, som har under fem sygedage om året i minimum to år i træk, betragtes som langtidsfriske. Ved opgørelsen ifm. status på sygefravær for 3. kvartal 2024 var 32 % af medarbejderne i Albertslund Kommune langtidsfriske efter denne definition.

Til denne sag har Økonomi udarbejdet en opdateret opgørelse, og andelen af langtidsfriske medarbejdere på kommuneniveau er steget med 2 procentpoint og er nu 34 %.

Andelen er udregnet ved udtræk i OPUS (rapport LPT169). Medarbejdere tæller som langtidsfriske, hvis de både i 2023 og i 2024 har haft mindre end 5,0 fraværsdagsværk.

Sygefraværsindsats

På baggrund af Chefforums beslutning den 27. april 2023 indmelder de enkelte enheder 1-årige måltal for deres sygefravær. Lederne havde frist den 20. december 2024 for indmeldelse af måltal for sygefravær 2025. Langt de fleste enheder har indmeldt måltal. De enheder som endnu ikke har indmeldt får en påmindelse, så Chefforum i forbindelse med status for sygefravær for 1. kvartal 2025 kan orienteres om det gennemsnitlige sygefravær pr. medarbejder ved indfrielse af måltal for 2025.

Vores retningslinjer for sygefravær fra marts 2023 lægger vægt på det forebyggende arbejde med på en sund fremmødekultur, hvor arbejdspladsMED, TRIOerne/arbejdsmiljøgrupperne har en vigtig rolle.

Som følge af Plan MED 2024-2025 arbejder MED-organisationen fortsat med fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet blandt medarbejdere og ledere. Fokus er bl.a. på, at der afholdes sygefraværssamtaler iht. gældende retningslinje, at arbejdspladserne arbejder løbende og systematisk med arbejdsmiljø og trivsel (APVhandleplaner) samt MED-drøftelser af, hvordan trivsel og nærvær ser ud i afdelingerne/på arbejdspladserne, herunder hvad der allerede bidrager til at højne trivslen og fremme nærvær, hvad der skal arbejdes på, og hvordan man vil gøre det. Formålet med drøftelsen er, at man på de to MED-niveauer iværksætter handlinger, der målrettes udvalgenes egne områder.

Som led i kompetenceudviklingsplanen for MED-organisationen 2024 er der afholdt et kursus for TR'er og AMR'er om sygefraværsretningslinjerne og -indsatsen 12. november 2024. Kurset supplerer således det kursus, som i 2023 blev afholdt for ledere.

Afdelingschefen skal månedligt følge op på ledernes sygefraværsindsats, herunder den indsats, der laves af ArbejdspladsMED, TRIOen og arbejdsmiljøgruppen. Opfølgningen skal overholde GDPR-reglerne, hvor ledere kun må se data om ansatte inden for eget ansvarsområde.

I samarbejde mellem afdelingschefen for Skole & Dagtilbud, ledelsen fra to skoler og tre dagtilbud samt HR og Personalejura er afprøvning af en særlig lederunderstøttelse af sygefraværssamtalet i gang. Fælles for de fem arbejdspladser er indtil videre fokus på sygefraværssamtaler og sygefraværssamtaler. På baggrund af feedback fra deltagerne, tages der stilling til om denne form for ledelsesunderstøttelse kan bidrage positivt til sygefraværssamtalet og derfor eventuelt udbredes helt eller delvist til resten af kommunen.

Med Budgetaftale 2025 blev aftaleparterne enige om, at der i 2025 skal afholdes to temadebatter i Økonomiudvalget med fokus på sygefraværet på SOSU- og pædagogområderne. Alle partier samt relevante MED-udvalg, TR'ere og ledere skal inviteres til debatterne. Formålet er at skabe afsæt for en politisk drøftelse af, om der skal igangsættes yderligere initiativer til at nedbringe sygefraværet på disse områder. Chefforum får en sag om forslag til proces og indhold for temamøderne, når planlægningen er længere.

I forbindelse med implementering af kravet om tidsregistrering har det vist sig, at der mange steder ikke registreres sygefravær, hvis en medarbejder går syg hjem i arbejdstiden. HR er på vej med en sag til Chefforum med forslag om ændring af denne praksis, så sygefravær fremadrettet også skal registreres for en del af den dag, en medarbejder går syg hjem fra arbejde. Denne ændrede praksis vil få betydning for sygefraværsopgørelserne, da der alt andet lige vil registreres mere fravær end hidtil. Chefforum får yderligere information i forbindelse med den egentlige sag om registrering af sygefravær.

Beslutning

Chefforum drøftede, at sygefraværet fortsat går den rigtige vej i Albertslund Kommune.

Økonomi & Stab skal undersøge, hvordan skift af ekstern leverandør til at løse kommunale opgaver samt nedlagte arbejdspladser indgår i sygefraværssamtaler. Videre skal det tydeligt fremgå af sagsfremstillingen og bilag hvilken tidsperiode, der tæller med i sygefraværssamtaler.

Der skal i forbindelse med tidsregistrering indføres en ny praksis, hvor der i tidsregistreringssystemet kan registreres delvis sygefravær. Økonomi & Stab vil orientere om denne praksis.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Bilag

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 - enheder

Sygefravær pr 4 kvartal 2024 - afdelinger

Punkt 4: Beslutning om ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune

81.05.00-A26-2-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at Chefforum godkender forslag til ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune.

Resumé

På baggrund af drøftelserne i Chefforum den 4. december 2024 og i KommuneMED 11. december 2024 får Chefforum tilrettet forslag til ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune til godkendelse.

Sagsfremstilling

(10 min.)

Sekretariat for Politik, Jura, Kommunikation & Udvikling har udarbejdet justeret forslag til nye, mere ensartede stillingsannoncer i Albertslund Kommune.

Indhold i det justerede forslag

Som bilag til sagen findes det reviderede forslag til de forskellige elementer, som sammen skal bidrage med at skabe mere ensartede stillingsannoncer.

Det første element - den obligatorisk disposition for stillingsannoncer i Albertslund Kommune - er uændret. Dispositionen indeholder en vejledning til de forskellige elementer, og er nogle steder suppleret af blokke med 'standardtekst', som skal ind i stillingsannoncerne. Standardteksterne indsættes i Albertslund Kommunes rekrutteringssystem, Emplay, som alle stillingsannoncer skal oprettes i. Standardteksterne indeholder dels tekst om løn- og ansættelsesvilkår, dels tekst om Albertslund Kommune samt medarbejder- og ledelsesgrundlagets værdier, organisationskompasset og fælles bærende principper for arbejdet.

Det næste element - den obligatoriske billedpulje til brug i Emplay - er ændret på baggrund af drøftelserne i Chefforum og KommuneMED. I begge fora var der enighed om, at det tidligere forslag til billeder enten skulle skæres til og gøres mere generelt, eller udbygges og gøres mere repræsentativt i forhold til diversiteten i Albertslund Kommune. Det justerede forslag her lægger op til, at billedpuljen skæres til, således at der maksimalt er fem generelle 'Albertslund-billeder' at vælge imellem. De op til fem billeder i Emplay vil kunne udskiftes løbende, og vil i første omgang blive udvalgt af Kommunikation blandt de eksisterende billeder fra vores arkiv. I løbet af foråret 2025 vil Kommunikation tage nye billeder, når Albertslund er mere grøn end nu. Billedernes format tilpasses visning på desktop og mobiltelefon.

Det sidste element - de små guides og gode råd til brug af SoMe og video i ansættelsesprocessen - er uændret.

Implementering

Når der er truffet beslutning om nye stillingsannoncer, skal bilagets forskellige elementer lægges på medarbejdersiden. Billeder og standardtekster uploades til Emplay. På medarbejdersiden vil der desuden blive tilføjet eksempler på stillingsannoncer til inspiration løbende. Alle ledere orienteres via mail, når det nye materiale er klar til brug.

Skabelon og billedpulje er obligatoriske for de stillingsannoncer, ledere og rekrutteringsansvarlige i Albertslund Kommune laver og uploader igennem rekrutteringssystemet, Emplay, da formålet med de nye, mere ensartede stillingsopslag er at skabe endnu større genkendelighed om Albertslund Kommune som arbejdsplads igennem de præsentationer af kommunen, vores stillingsannoncer indeholder.

De rekrutteringsansvarlige har til gengæld vide rammer ved evt. supplerende annoncering via sociale medier, på plakater, mund til mund mv. Her er det oplagt at tilpasse annonceringen til den konkrete arbejdsplads' behov, fagligheder og kontekst.

Kommunens vision og politikker

Forslaget har afsæt i Fokusområde 1 i anbefalingerne fra arbejdsgruppen om attraktiv arbejdsplads samt Indsatsområde 1, tiltrækning, i Plan MED 2024-2025.

Samtidig er der i selve indholdet i skabelonen en direkte kobling til Albertslund Kommunes Medarbejder- og ledelsesgrundlag samt Én kommune - én organisation.

Beslutning

Chefforum godkendte forslag til ensartede stillingsopslag i Albertslund Kommune med bemærkning om, at ansvar og roller skal tydeliggøres. Økonomi & Stab er ansvarlige for at orientere lederne om det nye materiale, der fremover skal bruges, når der slås stillinger op i Albertslund Kommune.

Bilag

Ensartede stillingsopslag_justeret forslag til elementer_2025

Punkt 5: Beslutning om klima- og miljøledelsessystemet opbygning og afrapportering fra audits

09.00.00-P35-3-24

Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at systembeskrivelse for klima- og miljøledelsessystemet godkendes
2. at arbejdet med at udarbejde en administrativ miljøpolitik igangsættes
3. at systemejer varetager topledelsens forpligtelser til at gennemføre ledelsens evaluering
4. at orientering om status tages til efterretning.

Resumé

Kommunalbestyrelsen vedtog med budgettet for 2024 at genindføre miljøledelse med henblik på at opnå ekstern certificering. Her gives en status på implementeringen primo 2025 med formålet at forpligte Chefforum til at tage ejerskab for og understøtte klima- og miljøledelsessystemet.

Sagsfremstilling

(30 min.)

Arbejdet med at implementere miljøledelse efter ISO 14001-standarden har nu pågået siden foråret 2024, hvor Chefforum blev præsenteret for en tids- og procesplan (henvisning til mødets dato, punkt). Fokus var indledningsvist gennemgang af standardens krav med fokus på hvilke registreringer og dokumenter fra det gamle system der kunne genanvendes, hvilke der skulle udarbejdes på ny og hvordan det fremtidige miljøledelsessystem kunne spille sammen med og understøtte klimaplanen og dens indsatser.

Klima- og miljøledelsessystemets opbygning, roller og ansvar i klima- og miljøorganisationen, målhierarki med mere er beskrevet i bilagte systembeskrivelse og skal nu godkendes af Chefforum.

Andre centrale dokumenter er interessent- og risikoanalyser, bindende forpligtelser (liste med lovkrav og egne krav, f.eks. strategier og politikker), miljøpolitik og KlimaNual, hvor især de to sidste skal være kendte i organisationen.

Standarden stiller krav om at organisationer skal arbejde efter en miljøpolitik. Albertslunds miljøpolitik blev formelt udfaset i forbindelse med oprydningen i politikker og strategier i starten af denne valgperiode. Miljø & Teknik foreslår, at der udarbejdes en administrativ plan (der hedder "Miljøpolitik"), som gælder for kommunens interne aktiviteter og som vedtages i Chefforum. Formålet med miljøpolitikken bliver at imødekomme standardens krav, samt at fremme de politisk vedtagne målsætninger i klimaplanen.

KlimaNualen er et driftsstyringsværktøj til alle kommunens enheder, som beskriver hvordan de skal arbejde med, eller være opmærksomme på, de mest gængse miljøpåvirkninger som affald, el-, vand- og varmekonsum, indkøb, håndtering og opbevaring af kemi, natur, transport og nødberedskab. KlimaNualen er designet således, at hvis denne er kendt af personalet i enhederne, vil de fleste være klædt på til at træffe klima- og miljøvenlige beslutninger i hverdagen, samt efterleve flere af standardens krav.

Kickoff i klima- og miljøorganisationen

I forsommeren 2024 blev der arbejdet med at etablere en klima- og miljøorganisation med klimarepræsentanter i alle kommunens enheder. Alle enheder meldte klimarepræsentanter ind, som blev inviteret til kickoff i klimanetværket den 10. september 2024. På mødet blev klimarepræsentanterne introduceret til klima- og miljøledelsessystemet og forventningerne til både deres nye rolle og det fremtidige lokale klima- og miljøarbejde i enhederne. På mødet blev der ligeledes taget hul på arbejdet med de lokale klima- og miljøkortlægninger, der danner grundlag for de lokale klimamål, som enhederne siden hen har udarbejdet og som de skal arbejde med frem til udgangen af 2025.

Efterfølgende har enhederne indsendt deres klimamål til Miljø & Teknik. Det er lykkedes at få mål i hus fra næsten samtlige enheder. To enheder arbejder dog fortsat med dem.

Alle enheder har fået tilbud om et møde hos dem, hvor de bliver understøttet i arbejdet med kortlægningen og udarbejdelse af mål. Kun enkelte enheder har taget imod dette.

Audits

Et væsentligt element i et miljøledelsessystem er, at man løbende evaluerer om standardens krav, lovkrav og egne krav overholdes. Der skal både gennemføres interne audit, som organisationen selv forestår, og eksterne audits, der forestås af et certificeringsfirma.

I oktober 2024 blev der gennemført et kursus for de medarbejdere, der har meldt sig til at blive interne auditorer - i alt 12 personer fra rådhuset og decentrale arbejdspladser. På kurset, der blev afholdt med en ekstern underviser, blev deltagerne introduceret til standardens krav og lærte auditteknik. Efterfølgende blev auditorerne præsenteret for den checkliste, audits skal gennemføres efter og auditprogrammet for årets interne audits, hvor 16 enheder fra 6 forskellige afdelinger var udvalgt til at blive auditeret.

Udover overholdelse af standardens krav og lovkrav, var fokus for de interne audits i år på enhedernes implementering af klima- og miljøledelsessystemet, hvordan enhederne opbevarer og håndterer kemi, samt om enhederne efterlever kravene til nødberedskab. Kemi og nødberedskab var udvalgt på baggrund af erfaringerne fra det tidligere miljøledelsessystem, der viste, at der på disse områder var nogle gennemgående udfordringer og dermed afvigelser.

De interne audits blev påbegyndt i november 2024 og forventes afsluttet i januar 2025. Resultatet af to interne audits er vedlagt som bilag.

Når en ny organisation skal certificeres gennemføres to eksterne audits. En trin 1-audit, hvor systemet gennemgås med henblik på om opbygningen af systemet lever op til standardens krav, og om registrerings og dokumentationskrav efterleves (systemdokumenter), og som går forud for en senere certificeringsaudit, hvor auditorer er på besøg i organisationen med henblik på om kravene efterleves i praksis.

Ultimo november gennemførtes trin 1-audit, hvor certificeringsvirksomheden Avancert var ude og auditere klima- og miljøledelsesteamet og systemejer (Marie Jespersen). Der blev under auditten ikke noteret nogle afvigelser, og vi blev derfor indstillet til certificeringsaudit, der er planlagt til at blive gennemført i uge 19.

Chefforums rolle i klima- og miljøledelsessystemet

I ISO 14001-standardens topledelse er væsentlig rolle i et miljøledelsessystem, både i forhold til at tage ejerskab for systemet og til at sikre systemets drift og løbende forbedring. Det er ligeledes vigtigt at systemet spiller sammen med andre aktiviteter og strategiske beslutninger.

Standarden beskriver også hvordan der løbende og med passende intervaller skal afholdes 'ledelsens evaluering' - et møde i topledelsen, hvor en lang række forhold vedrørende systemet gennemgås og evalueres. Miljø & Teknik foreslår, at ledelsens evaluering gennemføres af systemejer (afdelingschef for Miljø & Teknik) på vegne af chefforum, og at chefforum i stedet inddrages 2-4 gange årligt på et mere overordnet plan, hvor der orienteres om status, præstationer og resultater af interne- og eksterne audits, samt samles op på eventuelle udfordringer på de enkelte afdelingsområder.

Beslutning

Miljø & Teknik præsenterede status på implementering af klima- og miljøledelse. Præsentationen fremgår som bilag til sagen.

Fokus har især været at afdække hvilke elementer og dokumenter, der kan genanvendes fra det tidligere system i Albertslund Kommune, samt at skabe et bæredygtigt samspil med enhedernes hverdag, så de ikke belastes unødigt. Videre blev interne og eksterne audits beskrevet, herunder særlige opmærksomhedspunkter, fx håndtering af kemi og affaldssortering.

Chefforum drøftede deres egen rolle i at understøtte klima- og miljøledelsessystemet for at sikre de nødvendige adfærdsskift i organisationen, og Chefforum bemærkede i den forbindelse vigtigheden af de gode eksempler fra organisationen, overblik over klimaprestander fra afdelingerne samt tydelige rolle- og ansvarsbeskrivelser. På et kommende Chefforum den 7. maj 2025 vil der blive udført en ledelsesaudit.

Chefforum tiltrådte indstillingen.

Bilag

Klima- og miljøledelse - Præsentation

Systembeskrivelse - til godkendelse i CF 29.01.2025

KlimaNual - Chefforum 29.01.2025

Auditrapport - Rådhuset den 13.01.2025.pdf

Auditrapport - Herstedlund Skole - 12.12.2024

Punkt 6: Beslutning om program for Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform

85.11.00-P20-39-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at samlet programsag forelægges chefforum til drøftelse og orientering (inkl. bilag).
2. at chefforum drøfter og tager de identificerede risici og mitigerende tiltag forbundet med transitionsprogrammet til efterretning (jf. bilag 2).
3. at chefforum orienteres om nødvendige begrænsninger af brugerrettigheder i og omkring M365 som led i implementering af programmet jf. vedlagte bilag 4 om delprojekt 3 og bilag 3 om Security Baseline.
4. at samlede konsekvenser og kommunikationstiltag vedr. implementering af begrænsninger i brugerrettigheder i og omkring M365 forelægges Styregruppen for Cyber - og Informationssikkerhed i AK løbende.
5. at AK Digitaliseringsnetværk løbende inddrages og orienteres om programmets indhold, kommunikationstiltag, risici og fremdrift.

Resumé

(20 min.)

På grund af stigende omkostninger til Citrix licenser, fortsat utilfredsstillende brugeroplevelser, og en Citrix-løsning, der generelt ikke længere er teknisk nødvendig for kommunen, skal Albertslund Kommune ophøre med brugen af Citrix inden udgangen af 2025. Dette tidspunkt skyldes, at vores nuværende aftale med Citrix udløber ved udgangen af 2025. Direktørforum har derfor besluttet at igangsætte et digitalt transitionsprogram kaldet "Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform" med henblik på samlet implementering inden 1. november 2025. Programmet består af tre delprojekter.

Det overordnede mål for programmet er, at medarbejderne senest 1. december 2025 arbejder direkte på egen computer, primært via webbaserede systemer, således at der anvendes hybride klienter (delprojekt 3 - jf. bilag 4). For at overgangen til hybride klienter kan lykkes med optimal it-sikkerhed i fokus, er det en forudsætning, at de gamle drev lukkes (delprojekt 1 - Chefforum 15/1 2025), at Microsoft 365-plattformens løsninger herunder Teams er fuldt implementerede (delprojekt 2 - forventes forelagt chefforum i uge 9), og at der gennemføres begrænsninger i brugerrettigheder (delmængde af delprojekt 3).

Sagsfremstilling

Albertslund Kommune har med projektet "Den Moderne Samarbejdsplatform" i 2022 godkendt at tage de indledende skridt mod at etablere en mere tidssvarende og strømlinet it-drifts- og samarbejdsplatform. Microsoft 365-plattformen understøtter aktuelle og fremtidige behov for samarbejdet om dokumenter og projekter, foruden kommunens fag- og journaliseringsløsninger, langt mere sikkert end det tidligere var tilfældet. Microsoft 365-plattformen har udviklet sig hastigt, siden Albertslund Kommune implementerede Office 365 tilbage i 2016. Den fulde implementering af det tidligere godkendte projekt "Den Moderne Samarbejdsplatform" har grundet anden prioritering i forvaltningen ikke tidligere haft det tilstrækkelige fokus, der er nødvendigt for at lykkes.

Situationen i dag er, at Microsoft miljøet er implementeret side om side med Citrix, hvilket giver flere udfordringer for brugervenligheden, da integrationen mellem Citrix og M365 ikke er tilfredsstillende.

Den optimale udnyttelse af M365-plattformen udfordres samtidig af medarbejdernes vedvarende brug af de ældre fildrev til dokumenthåndtering i stedet for at anvende Teams, OneDrive eller relevante fag- og journaliseringssystemer.

Implementeringen af de sikkerhedsmæssige indstillinger, der ligger i kommunens M365 licenser, samt den serverdrift, som Azure Cloud muliggør, er ligeledes udfordret, hvorfor kommunen ikke realiserer det fulde udbytte af Microsoft 365-plattformen og dertil indkøbte licenser.

Ny og sikker it-drifts- og samarbejdsplatform

For at fremtidssikre en effektiv it-drifts- og samarbejdsplatform, er det nødvendigt at gennemføre et skifte væk fra både Citrix og de gamle drev og skabe et nyt stabilt it-driftssetup.

Der er flere årsager til, at dette er en fornuftig vej at gå. Først og fremmest bliver flere og flere af de løsninger, vi bruger i kommunen, webbaserede, hvilket overflødiggør løsninger som Citrix. Samtidig har kommunens leverandør gjort opmærksom på forventning om væsentligt stigende licensomkostninger til Citrix fremadrettet, der samlet set gør Citrix mindre attraktiv og overflødig til centraliseret distribution af opdaterede softwareløsninger.

For at imødekomme ovenstående er det derfor vurderingen, at program for Sikker it-drifts- og samarbejdsplatform gennemføres.

Programmets indhold

Programmet opdeles i tre sideløbende delprojekter/spor, der tilsammen udfaser Citrix på en hensigtsmæssig måde, garanterer kommunens dokumenthåndtering og databeskyttelse, og samtidig sikrer, at brugere og borgere berøres mindst muligt i processen med overgangen til hybride klienter og ny, sikker it-drifts- og samarbejdsplatform.

Styregruppen for Cyber- og Informationssikkerhedsindsatsen i Albertslund Kommune vil fungere som styregruppe for programmet.

Programmets mål er; øget sikkerhed for brugere og borgere, en strømlinet governancestruktur for kommunens håndtering af data og dokumenter, der lever op til GDPR og it-sikkerhedsstandarder, samt adgang til en driftsstabil digital værktøjskasse og samarbejdsplatform for Albertslunds Kommunes ansatte.

Programmet er inddelt i tre delprojekter:

- 1. Fra fildrev til sikker OneDrive** (projektbeskrivelse forelagt chefforum 15/1 2025). Delprojektet omhandler lukningen af de gamle drev og flytningen af filer til OneDrive og Teams.
- 2. Samarbejde og videndeling i Teams** (projektbeskrivelse behandles på chefforum i uge 8). Delprojekt to handler om fuld implementering af Teams i Albertslund Kommune. Det understreges, at delprojektet tidligere er godkendt til implementering. Projektet vil omhandle undervisning i brugen af Teams, samt etablering af den rette organisering og governance af Teams fremadrettet.
- 3. Ny it-platform uden Citrix** (projektbeskrivelse godkendt i Direktørforum den 20/1 og forelægges chefforum 29/1). Delprojekt 3 omhandler definering af en it-driftsplatform uden Citrix, hvor medarbejdere i fremtiden tilgår lokalt installerede programmer og webbaserede løsninger direkte på deres computere i stedet for via Citrix skrivebordet.

Risici forbundet med programmet

Der er identificeret en række risici forbundet med programmets gennemførsel. I bilag 2 er risici beskrevet inkl. mitigerende tiltag.

Nødvendige begrænsninger i brugerrettigheder i M365 (implementering af Security Baseline)

Security Baseline beskriver de anbefalede sikkerhedsindstillinger og restriktioner for forskellige systemer og applikationer, der anvendes i Albertslund Kommune. Implementeringen af disse anbefalinger vil markant forbedre kommunens sikkerhedsniveau, beskytte følsomme data og sikre overholdelse af lovgivningsmæssige krav. Fokus er at forbedre det overordnede miljø, øge sikkerheden og opretholde en positiv brugeroplevelse. Implementeringen vil bidrage substantielt til at sikre kommunen mod cybertrusler og databrud.

Implementeringsfasen kan dog medføre, at brugerne i en kort periode kan berøres af u hensigtsmæssige oplevelser i de udvalgte applikationer.

Af bilag 3, om Security Baseline fremgår med rød de begrænsninger, hvor brugerne vil blive direkte berørt, men også at der er udarbejdet en plan i disse tilfælde.

Følgende er eksempler på røde begrænsninger, der ventes at kunne medføre frustrationer hos medarbejdere:

1. BEGRÆNS HVEM DER KAN OPRETTE GRUPPER I TEAMS

I øjeblikket kan almindelige brugere oprette Teams grupper. Fremover skal brugere anvende skabeloner for at kunne oprette Teams grupper.

2. SIKRE AT BRUGERNE IKKE KAN ANVENDE DERES ALBERTSLUND KONTO, SOM LOGIN PÅ IKKE GODKENDTE WEBSITES

I dag kan brugere som standard logge ind på diverse websites med deres Albertslund konto. Dette vil fremover ikke være muligt af sikkerhedsmæssige hensyn.

3. BLOKER SYNKRONISERING AF ONEDRIVE FOR BUSINESS FRA IKKE-ADMINISTREREDE ENHEDER

Microsoft OneDrive tillader brugere at logge ind på deres Onedrive konto og begynde at synkronisere udvalgte mapper, eller hele indholdet af OneDrive til en lokal computer, fx en privat computer. Dette vil ikke blive muligt fremadrettet.

4. SIKRE AT ADVARSELSMEDDELELSER FOR EKSTERNE E-MAILS VISES

Advarselsmeddelelser for eksterne e-mails hjælper slutbrugere med at identificere mails sendt uden for organisationen. Indstilling sikrer, at brugere ser en "markør" på mails, der kommer fra eksterne afsendere. Dette vil medføre en markant påvirkning af og evt. have forstyrrende betydning for brugeroplevelsen, når brugere modtager mails fra eksterne.

5. BRUGERE MÅ IKKE HAVE LOKALE ADMINISTRATORRETTIGHEDER PÅ ENHEDER

Brugere må ikke længere være lokale administratorer på deres enheder. Dette er et krav fra KLs tekniske minimumskrav og en anbefaling fra Datatilsynet.

Økonomi

De økonomiske konsekvenser af det samlede transitionsprogram fremgår af vedlagte bilag 1 (business case).

Enkelte poster vil dog blive foldet ud og konkretiseret løbende. Samtidig er IT & Digitalisering afhængig af fortsatte leverandørdialoger om visse poster. Chefforum holdes løbende orienteret om ændringer i business casen og status for det samlede program. Der forventes ikke stigende omkostninger, med mindre transitionen ikke nås til tiden jf. risici.

Historik

Sag på Digitaliseringsrådet Anno 2019 om Implementering af Microsoft MS Teams i Albertslund Kommune herunder migrering af data fra gamle fildrev: Sagsnummer: 85.11.00-P20-14-19

Referat CF 13/10-2022, hvor status på arbejdet med Moderne samarbejdsplatform jf. nedenfor er taget til efterretning: Sagsnummer: 85.13.00-P20-1-22

Den Moderne Samarbejdsplatform - Teams & Telefoni i Albertslund.

- *Den Moderne Samarbejdsplatform i Albertslund er blevet godkendt i Digitaliseringsrådet tilbage til april 2019 - og en udrulningsplan blev taget til efterretning i CF i 2020. Corona satte udrulningen på pause. Nu er der gennemført et Power of Concept (PoC) på telefonidelen i en del af Miljø & Teknik, som ifølge projektgruppen i IT, er forløbet tilfredsstillende. Der vil blive udsendt et spørgeskema til de deltagende medarbejdere i Miljø & Teknik, så vi også får deres input og evalueringen af PoC'en. Derefter vil de resterende medarbejdere i afdelingen blive overflyttet til den nye telefoniløsning. Når overgangen til Teams Telefoni er vel implementeret i Miljø & Teknik, vil der blive udarbejdet en plan (sammen med afdelingen) for udrulningen af Teams, herunder afklaring af, hvilke organisatoriske Teams, der skal oprettes i Miljø & Teknik, samt en plan for overførsel af data fra Fildrev til OneDrive og Sharepoint.*
- *IT & Digitalisering har implementeret et værktøj til at hjælpe med en Governance model for Teams, hvor der blandt andet er oprettet nogle skabeloner til oprettelse af Teams. Først venter dog en større oprydningsopgave med de knap 800 teams, der allerede er oprettet.*
- *IT & Digitalisering påtænker at genoptage udrulningen af Den Moderne Samarbejdsplatform og Teams Telefoni i resten af organisationen fra starten af 2023 og frem. Der vil blive fremlagt et forslag ultimo 2022 eller primo 2023.*

Beslutning

Leder af It & Digitalisering præsenterede delprojektet med en ny it-plattform, der skal understøtte en ny og sikker it-drifts- og samarbejdsplatform. Delprojektet indebærer, at Albertslund Kommune skal overgå til en hybrid arbejdsstation i stedet for at anvende platformen Citrix. Medarbejderne vil i fremtiden tilgå lokalt installerede programmer og webbaserede løsninger direkte på deres computere. Herunder blev der gennemgået nødvendige brugerbegrænsninger for sikkerheden,

der kan give eventuelle udfordringer og modstand på arbejdspladserne. Styregruppen for Cyber- og Informationssikkerhedsindsatsen i Albertslund Kommune vil blive inddraget løbende og understøtte processen.

Chefforum tog orienteringerne til efterretning.

Supplerende sagsfremstilling

Sagen blev drøftet på DIF den 20. januar 2025 med følgende til referat:

Direktørforum drøftede indstillingen og godkendte, at der arbejdes videre efter model 3. Det blev bemærket, at business casen med fordel kan gøres nemmere at forstå herunder bl.a. at præcisere forskellen på f.eks. "konsulentbistand" og "ekstern bistand".

På baggrund af det høje antal computere i kommunen sammenholdt med antallet af medarbejdere, der anvender disse værktøjer, blev Økonomi & Stab bedt om at overveje, hvordan man kan lave en model for, hvad der som standard skal være til rådighed for de medarbejdere, der har behov for IT værktøjer for at undgå, at vi har for mange computere i omløb og indkøbt sammenholdt med det reelle behov. I den forbindelse kan man med fordel også se på, hvilke computere der indkøbes, så udbuddet bliver mere ensartet. Udgangspunktet er et device (computer, iPad eller andet) samt en mobiltelefon, hvis man skal være til rådighed ud over Teams telefoni.

Der var desuden fokus på at sikre, at kommunikationen til medarbejderne er tænkt ind på de punkter, hvor de berøres. Med dette blev det godkendt, at sagen forelægges chefforum på det kommende møde.

De identificerede risici og mitigerende tiltag blev drøftet, og det blev besluttet, at Styregruppen for Cyber- og informationssikkerhed vil fungere som styregruppe i forbindelse med de regulære møder.

Bilag

Bilag 1 BC Chefforum

Bilag 2 Risikoanalyse samt mitigerende handlinger

Bilag 3 Security Baseline til BC

Bilag 4 Sagsfremstilling Ny digital drifts,- og samarbejdsplatform

Punkt 7: Beslutning om lederdage 2025

00.01.00-A00-31-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum drøfter plan for lederdage i 2025
2. at Chefforum drøfter program for lederdagen i februar 2025
3. at Chefforum drøfter konsulentnetværkets rolle i forhold til lederdagene

Resumé

Chefforum havde følgende bemærkninger til den første lederdag i 2025:

- Der skal være fokus på, hvad arbejdspladserne allerede gør i forbindelse med den enkelte indikator, herunder hvad der skal gøres mere af, og hvad der kan gøres anderledes.
- Det er for tidligt at dykke ned i målplanerne, og der skal i stedet gives en overordnet status på processen samt igangsættelsen af prøvehandling for 2025.
- Fokus skal især være på igangværende og kommende reformer i forhold til, hvad dette kræver ledelsesmæssigt koblet til arbejdet med de udvalgte indikatorer.
- Både indikator 3 og 4 skal indgå på lederdagen.

Der skal udarbejdes nyt udkast til en samlet plan for lederdage i 2025, der skal behandles på Direktørforum. Chefforums input til tematikker var følgende:

- Diversitet og inklusion på arbejdspladsen
- Frisættelsesdagsorden
- Civilsamfundets nye rolle

Sagsfremstilling

(15 min.)

På lederdage mødes samtlige ledere i Albertslund Kommune på tværs. Lederdagene er tematiserede, og de har altid et ophæng, der handler om ledelse i Albertslund Kommune. Dagene er struktureret omkring oplæg og gruppearbejde, ofte i en faciliteret proces med en workshoplignende karakter. Gruppearbejdet skal lægge op til samarbejde på tværs af områderne. Den første lederdag i 2025 afholdes den 25. februar.

Udvalgte tematikker for 2025

Den 6. januar 2025 drøftede Direktørforum temaer til lederdagene i 2025 med fokus på den kommende lederdag i februar. Der var fokus på tre temaer som relevante for den kommende lederdag:

- Arbejdet med de tre udvalgte indikatorer for 2025 i Plan A
- Evaluering af forløbet omkring udviklingsdagene
- Frisættelsesdagsordenen/de store reformer på velfærdsområderne

På denne baggrund har Sekretariatet udarbejdet forslag til en samlet plan for lederdagene i 2025, der fremgår som bilag til sagen. Ved i starten af året at fastlægge tematikker for hele 2025, sikres det, at der skabes en rød tråd, der binder lederdagene sammen, samt at der bedre kan planlægges med eventuelle hjemmeopgaver og opfølgningspunkter mellem lederdagene. Hovedformålet med lederdagene i 2025 er at styrke arbejdet med "En kommune - én organisation" i Albertslund Kommune. Følgende tre tematikker skal tilsammen indfri dette:

1. *De tre udvalgte indikatorer, som lederne skal indarbejde i Plan A i 2025:*

Mens det er obligatorisk at arbejde sideløbende med alle tre indikatorer i arbejdspladsernes Plan A, er der udvalgt én indikator til hver lederdag, der giver lederne mulighed for at fordybe sig og udforske på tværs, hvad den enkelte indikator kalder på af ledelse på den enkelte arbejdsplads. Gennem bl.a. inspirationsoplæg med erfaringer fra udvalgte ledere samt gruppearbejde, skal lederne undersøge, hvordan de allerede arbejder med indikatoren samt få ny inspiration til, hvordan de desuden kan facilitere arbejdet med indikatoren.

2. Målplaner for 2025 der skal indfri udvalgte målsætninger fra politikkerne:

Lederne skal i første omgang have kendskab til og have dialog om de målplaner, der er udarbejdet og skal igangsættes i 2025. Senere på året kan lederne præsenteres for en status på arbejdet med målplanerne, der tager udgangspunkt i effekt og værdi for målgrupperne.

3. De store reformer på velfærdsområderne:

Som et delelement i bl.a. at styrke det tværgående kendskab og samarbejde i Albertslund Kommune, kan der skabes indsigt i igangværende samt kommende reformer, som har konsekvenser for og indvirkning på fagområderne.

Der er udarbejdet forslag til et program for lederdagen den 25. februar 2025, der tager udgangspunkt i tematikkerne. Programmet kan ses i bilag til sagen.

Metoder og tilgange

Tematikkerne, især arbejdet med de tre indikatorer, vil på lederdagene blive koblet op på organisationskompasset, herunder medarbejder- og ledelsesgrundlag, de 17 politikker mv.

Videre vil oplæg og øvelser blive udfoldet og tage udgangspunkt i greb, værktøjer og modeller, som lederne allerede har stiftet bekendtskab med gennem forløb med Søren Obed Madsen, Klaus Majgaard og Gustav Friberg. Relevante greb og pointer fra tidligere lederdage kan eventuelt lægges på medarbejdersiden så lederne – heriblandt nye ledere - altid kan tilgå det.

Roller på og mellem lederdage

Mellem de tre planlagte lederdage har chefgruppen det primære ansvar for, at der bliver fulgt op og videreudviklet på indholdet og drøftelserne fra lederdagene. Videre kan Chefforum drøfte konsulentnetværkets og ledernetværkenes rolle på og mellem lederdagene.

Kommunens vision og politikker

Lederdagene giver mulighed for, at lederne kan arbejde med og udfolde udvalgte tematikker, der afspejler og fremmer arbejdet med organisationskompasset, herunder kommunens vision og politikker.

Beslutning

Chefforum havde følgende bemærkninger til den første lederdag i 2025:

- Der skal være fokus på, hvad arbejdspladserne allerede gør, herunder hvad der skal gøres mere af samt gøres anderledes, når der arbejdes med en indikator
- Det er for tidligt at dykke ned i målplanerne, og der skal derfor i stedet gives en overordnet status på igangsættelsen af prøvehandling for 2025
- Fokus skal især være på igangværende og kommende reformer i forhold til, hvad det kræver ledelsesmæssigt koblet til indikatorerne
- Både indikator 3 og 4 skal indgå på lederdagen.

Der skal udarbejdes nyt udkast til en plan for lederdage i 2025, der skal behandles på Direktørforum. Chefforums input til tematikker var følgende:

- Diversitet og inklusion på arbejdspladsen
- Frisættelsesdagsorden
- Civilsamfundets nye rolle

Bilag

Program lederdag februar 2025

Samlet plan lederdage i 2025

Punkt 8: Temadrøftelse

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,
1. at Chefforum drøfter temapunktet

Sagsfremstilling

(30 min.)

Afdelingschef for Børn & Familie præsenterer arbejdet med afdelingens Plan A. Herefter fremlægges et overblik over og en status på den kriminalpræventive indsats i Albertslund, som de fleste afdelinger har en aktie i. Formålet med temadrøftelsen er at sikre, at løsningen af de tværgående kriminalitetspræventive opgaver har optimale betingelser for at skabe de ønskede effekter.

Beslutning

Afdelingschef for Børn & Familie præsenterede temadrøftelsen, og Chefforum drøftede de tværgående koblinger og indgange til de kriminalitetspræventive opgaver i Albertslund Kommune.

Punkt 9: Temaer til kommende møder og eventuelt

00.01.00-A00-32-24

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

Beslutning

Chefforum drøftede punktet.

Bilag

Temadrøftelser Januar 2025