

REFERAT Chefforum d. 14-03-2019

Mødedato Torsdag d. 14. marts 2019 kl. 09:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

CF - Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Midtvejsstatus for den boligsociale helhedsplan, ABC (20 min.).....	4
CF - Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor (Regeringen, KL og Danske Regioner) (30 min).....	6
CF - Orientering vedr. byudvikling (fast månedligt punkt) (15 min).....	10
Lukket.....	11
CF - Skriftlig orientering om implementering af den nye Telefoni og data aftale SKI 50.48.....	12
CF - Skriftlig orientering om Regeringens udspil til en ny sundhedsreform.....	13
CF - Skriftlig orientering om procedure for digitaliseringsprojekter med investeringsbehov (budget.....	14
CF - Skriftlig orientering vedr. beslutning om ophør af mulighed for frikøb af IT-udstyr.....	15
CF - Hvad skal kommunikeres ud til afdelingerne efter mødet?.....	17
CF - Evt.....	18

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. 25. februar 2019.

Beslutning

Chefforum godkendte dagsorden for mødet, og referat fra d. 25. februar 2019.

Punkt 2: CF - Midtvejsstatus for den boligsociale helhedsplan, ABC (20 min.)

03.30.05-A00-1-19

Anledning

Den boligsociale helhedsplan, som er grundlaget for Albertslund Boligsociale Center, er nu over halvvejs i sin fire-årige periode. Samtidig er der i kommunen i efteråret 2018 afsluttet et netværksarbejde om samarbejdet i og om boligområderne i Albertslund. Det giver anledning til at se på kommunens samarbejde med ABC.

Sagsfremstilling

Som leder for et læringsnetværk om samarbejdet i og om boligområderne i Albertslund har Katrine Winther i efteråret 2018 afleveret en rapport (vedlagt). Netværket kom med flere anbefalinger. Sammenhængen mellem ABCs organisering og kommunen som organisation er for uklar. Der er behov for en afklaring af rammebetingelser, rolle og ansvar i det professionelle samarbejde mellem ABC og kommunale medarbejdere og et tydeligere ledelsesmæssigt ophæng. Der er behov for større viden om det fælles mål og kendskab til hinandens rationaler (metoder). Netværket foreslår derfor et læringsarrangement med formålet dels at kunne udforske muligheder og idéer til fremtidigt samarbejde, dels at lære hinandens roller og rationaler bedre at kende. Dette kan skabe større forståelse blandt aktørerne, samt danne grundlag for bedre vidensdeling på tværs af organisationer. ABCs fremtid er usikker, da det er en midlertidig finansieret indsats. Formodentlig finansieres det boligsociale arbejde også fremover, men vilkårene er ikke kendt. Derfor foreslår netværket, at der igangsættes arbejde med en forankringsstrategi.

ABC har selv taget initiativ til et midtvejsseminar, som tager fat i nogle af disse punkter. Til midtvejsseminaret inviteres alle involverede parter: frivillige beboere, kommunalt ansatte og boligsocialt ansatte. Desuden inviteres bredt både blandt kommunalt ansatte og boligområder i kommunen, da samarbejdet mellem ABC og kommunen ikke kun er til gavn for borgere i de boligområder, der indgår i ABC, men allerede omfatter og kan udbredes til flere relevante borgere i kommunen. Formålet med midtvejsseminaret er at gøre det metodiske grundlag klarere for parterne og at se fremad mod forankring og udvikling af en kommende ny helhedsplan.

Som forberedelse til midtvejsseminaret har ABC finansieret en faglig eftermiddag om udvikling i boligområder ved ABCD-metoden (Asset Based Community Development). Den faglige eftermiddag afholdes onsdag den 10. april kl. 14-16 på Albertslund Rådhus (invitation vedlagt). Både kommunale og boligsocialt ansatte er inviteret til den faglige eftermiddag. På midtvejsseminaret vil deltagerne med udgangspunkt i udvalgte projekter se, hvordan samarbejdet mellem kommunalt ansatte, boligsociale medarbejdere og frivillige er baseret metodisk og hvilken værdi, der skabes. På den baggrund kan der skabes større forståelse blandt de deltagende parter. Midtvejsseminaret peger mod fremtiden ved at udforske mulighed for forankring og udbredelse af nuværende samarbejdsprojekter og udvikling af fremtidigt samarbejde efter 2020. Midtvejsseminaret vil blive afholdt efter sommerferien.

ABCs leder, Trine Sander, er fratrådt sin stilling 1. marts. Forinden har hun fornyet medfinanseringsaftale for 2019 med alle de relevante afdelingschefer. En ny leder forventes ansat til tiltrædelse 1. maj. Den gældende boligsociale helhedsplan udløber 31.12.2020. Landsbyggefonden har endnu ikke kunnet melde vilkår for at søge for en ny periode ud, da en politisk aftale om Landsbyggefondens midler først forventes indgået i starten af 2020. Afklaring af hvad der skal ske med det boligsociale arbejde i Albertslund efter 2020 forventes dog indledt på midtvejsseminaret, ikke mindst i forhold til forankring af det nuværende samarbejde.

Indstilling

Afdelingschefen for Borger & Arbejdsmarked indstiller,

1. at afdelingscheferne opfordrer relevante medarbejdere til at deltage i faglig eftermiddag og et kommende midtvejsseminar
2. at afdelingscheferne sikrer det ledelsesmæssige ophæng i forbindelse med kommende tiltag til forankring eller udvikling af de aktiviteter, der indgår i helhedsplanen

Beslutning

Konsulent i Borger & Arbejdsmarked, Mette Duekilde præsenterede status for den boligsociale helhedsplan.

I december 2018 tilbagerapporterede netværket deres anbefalinger. Netværket har haft til formål, at fastholde relationer ud i boligorganisationerne for kommunen.

Netværket anbefaler et øget fokus på:

- Større bevidsthed om rollefordelingen mellem det boligsociale arbejde og kommunen. Dette skal styrkes gennem et læringsarrangement d. 10. april 2019.
- Tydeligere ledelse mod boligsocialt arbejde. Dette tages op på midtvejsseminaret og på den fremtidige helhedsplan for området.
- Forankring efter 2020, hvor projektet stopper. Hvad skal fastholdes af de initiativer der foregår i ABC regi?

Chefforum anbefalede, at invitere medarbejdere fra sundhedsområdet med til workshoppen d. 10. april for at styrke sundhedsindsatserne ud i boligområderne.

Chefforum ser et behov for fokus på hvad vi strategisk vil når vi søger penge ind i helhedsplanen. Gør det en forskel ude i boligområderne? Hvordan bringer vi det videre til en ny position? Kan vi flytte noget ift. kvaliteten af at bo alment. Der skal sikres ejerskab, så kommunen ikke kommer på bagkant ift. ressourcer og ikke forholder sig proaktivt til relevansen af helhedsplanen projekter som i vid udstrækning nu defineres af Landsbyggefondens. Vi skal selv have strategiske mål fra kommunens side, fx sundhedsprofilen. Det anbefales også at man sikrer at der koordineres bagud, og at man laver en tydelig kobling til den vej kommunen vil gå inden bestyrelsesmøder afholdes i ABC.

Chefforum vil gerne i dialog med netværket og netværkslederen, så det store perspektiv og den store fortælling for kommunen tænkes ind.

Chefforum opfordrer til at alle medarbejdere i kommunen får tilsendt en invitation til workshoppen d. 10. april, samt det midtvejsseminar der afholdes efter sommeren 2019.

Bilag

Resumé af læringspointer fra læringsnetværk.docx

faglig eftermiddag ABCD 10.4.19

Punkt 3: CF - Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor (Regeringen, KL og Danske Regioner) (30 min.)

00.01.00-A21-6-18

Anledning

Regeringen udsendte i januar 2019 udspillet En offentlig sektor rustet til fremtiden. Efterfølgende indgik regeringen, KL og Danske Regioner aftalen Ledelse og kompetencer i den offentlige sektor.

Chefforum orienteres om udspillet og aftalen som afsæt for en drøftelse af, hvilken betydning aftalen har for Albertslund Kommune.

Sagsfremstilling

Med udspillet En offentlig sektor rustet til fremtiden fra januar 2019 (vedlagt som bliag sammen med brev udsendt til offentlige ledere) fulgte regeringen op på Ledelseskommisionens 28 anbefalinger med en række konkrete initiativer og anbefalinger til, hvordan kvaliteten af offentlig ledelse kan styrkes i fremtiden. Udspillet er et reformspor som led i Sammenhængsreformen, der præsenteredes i januar 2019. Ifølge regeringen har initiativerne og anbefalingerne i udspillet dét til fælles, at de i vid udstrækning får størst effekt, hvis de gennemføres i et tæt samarbejde på tværs af hele den offentlige sektor – nemlig mellem staten, kommunerne og regionerne.

På baggrund af udspillet indgik regeringen, KL og Danske Regioner efterfølgende Aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor (vedlagt som bilag sammen med relateret pressemeddelelse).

Aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor

Aftalen er en del af sammenhængsreformen, men får ikke betegnelsen "reform". Der er ikke tale om en reform men om en række initiativer, der skal styrke offentlig ledelse, understøtte udviklingen af kompetente ledere og medarbejdere i den offentlige sektor og understøtte velfungerende offentlige arbejdspladser.

Aftalen tager afsæt i Ledelseskommisionens anbefalinger, og initiativerne er et supplement til de initiativer, som kommunerne allerede er i gang med omkring ledelse og kompetencer.

Der vil blive nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra de faglige organisationer og lederorganisationer.

Aftalen bygger på en enighed mellem parterne om, at en oversættelse af Ledelseskommisionens anbefalinger til konkret handling i den offentlige sektor vil styrke og udvikle den offentlige ledelse og dermed den velfærd, der leveres til borgerne. Parterne er opmærksomme på, at der mange steder allerede arbejdes på at følge op på Ledelseskommisionens anbefalinger, og at oversættelsen derfor skal ske på en måde, der giver bedst mening lokalt.

Der etableres et natioalt parterskab om ledelse og kompetencer mellem regeringen, KL og Danske Regioner, som løbende vil følge op på aftalen, bl.a. i forbinde med økonomiforhandlingerne mellem regeringen og hhv. KL og Danske Regioner.

Parterne er samtidig enige om, at topledere i den offentlige sektor har et særligt ansvar for at drive forandringer, og derfor skal Forum for Offentlig Topledelse stadig være et naturligt forum for strategiske drøftelser af offentlig ledelse.

Aftalens nye initiativer og tiltag

De nye initiativer og tiltag uddybes i bilaget, og ser i oversigtsform ud som følger:

Offentlig ledelse

- Direktionsforløb på tværs af den offentlige sektor: Formålet er at topledere drøfter og styrker ledelse på tværs, samt at give mulighed for sparring omkring ledelsesvilkår, -udfordringer og muligheder.
- Mere mobilitet mellem sektorer: Nedsættelse af taskforce, der skal identificere, hvad der hhv. motiverer/afholder ledere fra den private sektor til at skifte job til den offentlige sektor - og ledere fra den offentlige sektor til at skifte job mellem stat, regioner og kommuner.
- Evaluering af offentlig ledelse: Udvikling af værktøj, der giver mulighed for at levere løbende feedback til ledere om egen ledelse. Værktøjet er et tilbud, der stilles gratis til rådighed. Resultaterne skal kunne bruges lokalt og til at generere et landsdækkende overblik over offentlig ledelse.
- Eftersyn af offentlige lederuddannelser.
- Udvikling af lederaspiranter og nye ledere
- Kompetenceprofiler for topledere: Formål om at skabe klarhed om de krav og forventninger, som offentlige ledere skal imødekomme. KL og Regionen vil tage initiativ til en drøftelse med kommunerne om, hvorvidt der er tilstrækkelig klarhed om krav og forventninger til kommunale og regionale topledere.
- Landsdækkende brugertilfredshedsundersøgelser. Skal bruges på institutionsniveau bredt i den offentlige sektor. Brugertilfredshedsundersøgelser vil for kommunerne blive anvendt på bl.a. skoleområdet, dagtilbudsområdet, genoptræningsområdet og området for misbrugsbehandling. Alle ledere skal inddrage ledelsesinformation om brugertilfredshed i deres beslutningsgrundlag frem mod 2022. Udvikling og implementering af landsdækkende brugertilfredshedsundersøgelser følger i en arbejdsgruppe med deltagelse af KL og Danske Regioner, Finansministeriet og Økonomi- og Indenrigsministeriet.
- Ledelsesuge, hvor ledere på alle niveauer inviteres til at sætte særligt fokus på offentlig ledelse
- Ambassadører for offentlig ledelse. Parterne udpeger i fællesskab ambassadører, der skal fastholde ledelsesdebatten og være ambassadører for ledelsesugen
- Ansættelsesudvalg. Parterne er enige om, at ansættelsesudvalg skal være professionelle og effektive, og at antallet af deltagere skal begrænses.

Kompetencer

- Kompetenceudvikling: Nedsættelse af et rådgivende, tværoffentligt kompetenceråd, der skal skabe et styrket og fælles fundament for offentligt kompetenceudvikling.
- Medarbejdernes kompetencer og mere tid til kerneopgaven. Parterne er enige om, at der skal gøres op med uhensigtsmæssige registreringskrav og styres mindre på processer, så ledere og medarbejdere får mere tid til kerneopgaven og udfoldelse af deres faglighed. Afbureaukratisering, fokus i økomiaftalerne for 2020, frikommuneforsøg og etablering af et Forenklingsforum samt et politisk samarbejde om afbureaukratisering.
- Rotationsforløb på tværs af den offentlige sektor. Konkrete modeller og praktikforløb skal udvikles.
- Digitale læringsløsninger. E-learning som middel til at udbrede viden. Pilotforsøg med den digitale læringsløsning Campus. Regeringen stiller en række licenser til rådighed for forsøgene, som kommuner frivilligt kan koble sig på.

Velfungerende arbejdspladser

- Undersøgelse af motivation i det offentlige
- Indsats mod sygefravær i hele den offentlige sektor. Lokalt arbejde og fællesoffentlig indsats for at nedsætte sygefraværet. Sygefraværet skal falde år for år frem mod 2022.
- Serviceeftersyn af samarbejdssystemet. Eftersyn af samarbejdsudvalgene i form af selvevaluering. De faglige organisationer inviteres til dialog om indsatsen
- Velfærdsstafet. Parterne igangsætter velfærdsstafet, der gives til arbejdspladser, som har skabt nye og virkningsfulde løsninger til gavn for borgerne.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning
2. at Chefforum drøfter, hvilken betydning udspillet og aftalen mellem Regeringen, KL og Danske regioner har for Albertslund Kommune.

Beslutning

Chefforum blev præsenteret kort for regeringens udspil og aftalen mellem KL, regeringen og Danske Regioner omkring ledelse og kompetencer i den offentlige sektor.

Efterfølgende drøftedes, hvordan aftalens initiativer og forventninger til kommunerne har betydning for Albertslund Kommune.

Blandt anbefalinger og opfordringer, giver aftalen en række bestillinger, som kommunerne skal arbejde med:

- alle ledere skal inddrage brugertilfredsundersøgelser i deres beslutningsgrundlag frem mod 2022.
- kommunerne skal se samlet på deres kompetenceudviklingstiltag og kritisk vurdere dem
- sygefraværet skal mindskes frem mod 2022
- motivationen blandt offentligt ansatte skal stige frem mod 2022.

Aftalen udgør en fælles målramme, men det er op til de enkelte kommuner at oversætte anbefalingerne og tilpasse initiativerne.

Chefforum drøftede, at der i AK er brug for at gøre noget ift. førudvikling af ledelse for at imødekomme rekrutteringsudfordringer af ledere. Ved aktivt at gøre noget for at rekruttere i egen organisation, kan man bevidstgøre medarbejdere om at ledervejen er en mulighed. Der skal arbejdes videre ift. kvaliteten af diplomuddannelse.

Chefforum har en opgave i at italesætte mindre størrelse af ansættelsesudvalg, og herudover har vi en frihed til at lave kortere processer (så længe der ikke er krav om politisk deltagelse ved ansættelsesprocessen).

I forhold til brugertilfredshedsundersøgelser kan dette tages op som emne til en fælles drøftelse på CF på et senere tidspunkt.

Det aftaltes, at Chefforum har følgende opgaver på baggrund af drøftelsen:

- overvej før-leder-træning og genbesøge rammen for egen lederuddannelse
- sygefravær arbejdes med løbende (temadrøftelse for ØU og løbende opfølgning)
- overvejde, hvordan proces omkring ansættelse kan gøres mere effektiv
- indtænke brugen af brugertilfredshedsundersøgelser i beslutningsgrundlaget.

Bilag

Brev til offentlige ledere

En offentlig sektor rustet til fremtiden

Pressemeddelelse om aftale

Aftale om ledelse og kompetencer i den offentlige sektor 2019

Punkt 4: CF - Orientering vedr. byudvikling (fast månedligt punkt) (15 min)

00.01.10-P35-1-19

Anledning

Chefforum orienteres fast månedligt omkring byudviklingen.

Sagsfremstilling

Kommunaldirektøren orienterer Chefforum om relevant nyt vedr. byudviklingen.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

Chefforum blev orienteret omkring de 4 lokalplaner, der var på dagsordenen til KB-mødet 12. marts.

Lokalplanerne for senioregnede boliger i Albertslund Vest og Herstedvester Landsby blev endeligt vedtaget.

Lokalplanen for Roholmparken sendt i høring

Lokalplanlægning for området Radiogrunden blev igangsat med debatoplæg.

Af de to vedtagne lokalplaner var det særligt byggeriet i Herstedvester Landsby, der skabte debat på kommunalbestyrelsesmødet. Særligt har der været indvendinger imod udtrykket i de nye boliger og den øgende trafikmængde, byggeriet medfører. De 38 nye boliger, der opføres, skal ses i relation til de nuværende ca. 100 boliger i landsbyen - og de nye boliger vil derfor ganske naturligt blive oplevet som en markant tilvækst.

Roholmhaven: Lokalplanen er i høring i to dele, 1) Privat seniorboligfællesskab og 2) KAB seniorboligfællesskab.

Konceptet er udviklet af Real Dania i samarbejde med Albertslund Kommune, og skal rulles ud nationalt.

Radiogrunden er et gammelt industriområde, på kanten af Vestskoven. Lokalplanlægningen af området blev igangsat, og Kommunalbestyrelsen ønsker at fokus på naturen indrammes og indtænkes i bebyggelsen. Bebyggelsesprocenten skal tilgodese placeringen ved skoven (maks 35%), der skal fokuseres på indretningen af friarealer og en tydelig sammenhæng til skoven, der skal arbejdes seriøst med biodiversitet, og der skal være fokus på, at området ikke må opfattes som lukket.

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

Punkt 5: Lukket

00.01.00-A21-9-18

Punkt 6: CF - Skriftlig orientering om implementering af den nye Telefoni og data aftale SKI 50.48

88.20.12-A26-5-17

Orientering om den nye 50.48 SKI-aftale Telefoni og data

Chefen for Økonomi & Stab indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Den nye SKI-aftale 50.48 Telefoni og data træder i kraft den 1. marts 2019. Aftalen indeholder stigninger i priser og ændringer i vilkår. Økonomi & Stab - Udbud & Indkøb vil kommunikere detaljeret beskrivelse af aftalen samt undervise i de nye arbejdsgange, som aftalen medfører til de relevante kontaktpersoner i de enkelte afdelinger inden migrering primo april 2019.

Beslutning

Chefforum tog indstillingen til efterretning.

Bilag

Orientering om den nye telefoni og data SKI-aftale med TDC

Punkt 7: CF - Skriftlig orientering om Regeringens udspil til en ny sundhedsreform

00.01.00-G01-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Regeringen fremlagde den 16. januar 2019 et udspil til en ny sundhedsreform. Sundhedsudspillet vil medføre en ny organisering af sundhedsvæsenet. Ændringerne betyder samtidig, at kommunerne får en række af regionernes nuværende opgaver, særligt på sundhedsområdet. I vedlagte notat uddybes udspillet yderligere.

Ny organisering

Den nye organisering vil betyde, at Regionsrådene nedlægges. I stedet oprettes 5 sundhedsforvaltninger, der får samme geografiske inddeling, som de nuværende regioner. Sundhedsforvaltningerne skal ledes af bestyrelser og bliver ansvarlige for driften af sygehusene.

Der oprettes en ny myndighed ”Sundhedsvæsen Danmark”, der får til opgave at drive udviklingen af sundhedsvæsenet. Dette indebærer bl.a. koordinering og samarbejde på tværs, og samtidig sikre opfølgning på de fastsatte retningslinjer. Bestyrelsen for Sundhedsvæsen Danmark vil bestå af 11 medlemmer med erfaring fra sundhedssektoren, og vil blive udpeget af Sundhedsministeren

Samtidig oprettes der 21 nye sundhedsfællesskaber, som bygges op omkring de nuværende akutsygehuse. Sundhedsfællesskaberne skal styrke samarbejdet mellem sygehuse, kommuner og de praktiserende læger. Sundhedsfællesskaberne får en faglig bestyrelse med repræsentanter fra almen praksis, sygehus og kommuner. For Albertslund betyder dette, at kommunen tilknyttes et sundhedsfællesskab omkring Hvidovre sygehus.

Kvalitetsplan og årlig udviklingsplan

En ny kvalitetsplan skal være med til at sætte standarder for faglighed og kvalitet over hele landet. Det betyder, at kvalitetsplan skal understøtte en udvikling, hvor alle kommuner lever op til minimum samme kvalitetsstandarder. Kvalitetsplanen skal sætte retning for, hvordan mere behandling kan foregå i det nære sundhedsvæsen, både hos almen praksis og i kommunerne.

De fremtidige politiske prioriteringer vil fremover blive fastlagt af regeringen i samarbejde med Folketinget. Regeringen vil hvert år fremlægge en udviklingsplan for Sundhedsvæsen Danmark og de fem sundhedsforvaltninger, der udstikker retningen for sundhedsvæsenet, og samtidig fastsætter de økonomiske rammer.

Nye opgaver til kommunerne

Med nedlæggelsen af regionerne vil der være opgaver indenfor bl.a. miljø, kultur og bytrafik, som flyttes til staten og kommunerne. For kommunerne er det særligt opgaver i forhold til kollektiv trafik samt socialområdet og specialundervisning. Kommunerne vil få ansvaret for den regionale bustrafik, privatbanetrafikken og ejerskabet for de regionale trafikselskaber. Yderligere vil kommunerne få ansvaret for de specialiserede social- og undervisningstilbud.

Beslutning

Chefforum tog indstillingen til efterretning.

Bilag

Notat om regeringens udspil til en ny sundhedsreform

Punkt 8: CF - Skriftlig orientering om procedure for digitaliseringsprojekter med investeringsbehov (budget 2020)

00.00.00-A00-11-19

Indstilling

Chefen for Økonomi og Stab indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning

Sagsfremstilling

Vedlagt notat om ny procedure for digitaliseringsprojekter med finansieringsbehov.

Beslutning

Chefforum tog indstillingen til efterretning.

Bilag

Digitaliseringsprojekter ny procedure for finansiering vs 2

Punkt 9: CF - Skriftlig orientering vedr. beslutning om ophør af mulighed for frikøb af IT-udstyr

00.01.00-P05-1-19

Indstilling

Kommunaldirektøren at indstiller,

1. at orienteringen tages til efterretning.

Sagsfremstilling

Direktørforum har af flere omgange drøftet muligheden for frikøb af IT-udstyr for hhv. kommunalbestyrelsesmedlemmer og medarbejdere i Albertslund Kommune.

Som baggrund for drøftelserne har HR udarbejdet et notat omkring frikøb af IT-udstyr, og siden været i kontakt med Per Jensen fra Skattestyrelsen omkring den skattemæssige bagatelgrænse på 1.200 kr. årligt for gaver til medarbejdere.

HR anbefaler, at den nuværende praksis hvor medarbejdere har mulighed for at købe brugt IT-udstyr ophæves.

Direktørforum drøftede frikøb af IT-udstyr den 4. februar 2019 som led i drøftelsen af pjecen "Praktisk information til kommunalbestyrelsesmedlemmer". Her blev det besluttet, at kommunalbestyrelsesmedlemmernes mulighed

for frikøb af IT-udstyr (herunder den hidtige praksis om at kommunalbestyrelsesmedlemmer efter endt valgperiode fik overdraget anvendt IT-udstyr) skulle bortfalde. Det er ikke muligt at udnytte den skattemæssige bagatelgrænse på 1.200 kr. årligt for gaver til medarbejdere i denne forbindelse, kommunalbestyrelsesmedlemmer ifølge KL ikke betegnes som medarbejdere, selvom de modtager vederlag.

På baggrund af beslutningen fra den 4. februar 2019 blev den nuværende praksis omkring medarbejderes mulighed for frikøb af IT-udstyr drøftet på DIF den 4. marts 2019.

Det blev her besluttet, at Albertslund Kommune i fremtiden ikke længere skal tilbyde salg af brugt IT-udstyr.

Opstillet som punkter skyldes beslutningen bl.a. disse argumenter:

- Albertslund Kommune tjener ikke penge på at sælge udstyr til medarbejdere.
- Albertslund Kommune kan ikke have faste afskrivningsregler, da vi altid skal sælge til markedspris. Dette følger af de skattemæssige regler, men også af reglerne om god adfærd i det offentlige, hvoraf det fremgår, at salg altid skal ske på markedsmæssige vilkår.
- Albertslund Kommune er forpligtet til at sørge for, at brugt IT-udstyr og telefoner skrottes på forsvarlig vis. Kommunen kan derfor ikke sælge/give gammelt udstyr uden værdi til medarbejdere.
- Ved salg af IT-udstyr mv. skal Albertslund Kommune påse, at der ikke er installeret software, som kommunen har rettighederne til, og som ikke uden videre må videresælges til andre. IT-udstyr skal derfor renses for software, hvor ejerskab til licenser kan bringes i spil. Dette er tidskrævende for medarbejderne i IT.
- Der kan være lagret informationer på computere mv., som ikke må videregives i medfør af persondataforordningen. Ved salg af udstyret, er det Albertslund Kommunes ansvar at sikre, at der ikke videregives beskyttede persondata, hvilket ligeledes tager tid fra andre opgaver.
- Salg af IT-udstyr og telefoner i Albertslund Kommune forudsætter en konkret aftale herom. Det kan være svært at argumentere for, at nogle kan købe, og andre ikke kan. Det er muligt, at der kan opstå utilfredshed og misundelse – begrundet eller ubegrundet – blandt kollegaer, hvilket kan være skadeligt for et ellers godt samarbejde.
- Som oftest skal der ikke pålægges moms ved salg af IT-udstyr og mobiltelefoner i Albertslund Kommune. Det er dog ved hvert enkelt salg nødvendigt at undersøge, om der skal pålægges moms eller ej, hvilket ikke er sket i alle tilfælde hidtil.

- I forbindelse med salg af brugt IT-udstyr og telefoner udarbejder IT en salgsaftale. I aftalen gøres der normalt opmærksom på, at udstyret sælges som beset, og at der ikke kan gøres mangelsindsigelser og erstatningskrav gældende mod Albertslund Kommune. Bryder udstyret sammen efter kort tid, kan der dog opstå unødige diskussioner om i hvilket omfang, der skal ydes compensation på baggrund af det foretagne salg. Et salg er omfattet af købeloven, hvilket som udgangspunkt giver køber 2 års reklamationsret. Det er muligt at aftale sig ud af reklamationsretten i civilkøb, men det er ikke muligt i forbrugerkøb. Såfremt der sælges IT-udstyr og mobiltelefoner i stort omfang er det muligt, at foretagne salg kan anses som forbrugerkøb.
- På det kommunale område gælder der en grundsætning om forsvarlig økonomisk forvaltning. I praksis betyder det, at Albertslund Kommune skal anvende de økonomiske midler så målrettet som muligt og undgå udgifter, der ikke er nødvendige.
- Den årlige bagatelgrænse for gaver på under 1200 kr. gælder i skattemæssig henseende, og ofte vil IT-udstyr og mobiltelefoner ikke have en værdi under bagatelgrænsen, hvorfor det vil skulle beskattes.

Beslutning

Chefforum tog indstillingen til efterretning.

Punkt 10: 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

Ingen yderligere kommentarer.

Punkt 11: CF - Evt.

00.01.00-A21-9-18