

## Ansøgningssekema – partnerskab om regelforenkling

**Sagsnr.**  
2017 - 397

Ansøgningen sendes til [komok@oim.dk](mailto:komok@oim.dk) senest fredag den 31. marts 2017.

**Doknr.**  
442738

Ansøgningen må ikke overstige tre sider.

**Dato**  
24-01-2017

Bilag kan vedlægges i begrænset omfang og kun, hvis det har direkte relevans for ansøgningen.

Ansøgningen skrives i nedenstående skema

### **1. Kommunens navn og kontaktperson inkl. telefonnr. og e-mail.**

Greve Kommune  
Claus Thykjær  
43979343  
[thy@greve.dk](mailto:thy@greve.dk)

### **2. Beskriv kommunens motivation for at deltage i partnerskabet.**

Greve Kommune er i øjeblikket i gang med en proces, der går under navnet Fælles Retning. Her gør vi op med mange års ophobning af styringsdokumenter, og peger mod at en effektbaseret styring af organisationen og et enklere styringsdokumenthierarki.

Arbejdet i organisationen har fokus på de indsatser, der målrettes borgerne og den effekt, det har for dem.

Greve Kommune håber, at der med at øget – og eksternt blik- på arbejdsgange og regelforenkling også kan peges på, hvordan organisation kan tilpasse sig den effektbaserede tilgang og selv blive mere arbejdsdygtig og agil i forhold til at løbe med de største udfordringer.

### **3. Beskriv de udfordringer, som kommunen ønsker fokus på i analysen, og det forventede potentiale for administrative lettelser.**

Greve Kommune har gennem de sidste år bedt medarbejdere pege på udfordringer, som de oplever dem i deres hverdag. Udsagnene peger på et behov for en oprydning i forhold til interne arbejdsgange, snitflader mellem centre og mellem centre og institutioner og brugen af forskellige digitale løsninger:

Internt vedtagne arbejdsgange spænder ben for en hurtig og smidig sagsbehandling og fører til unødvendigt ressourcebrug, langsommere sagsbehandling og dårligere arbejdsklima.

Snitflader i den nuværende centerstruktur fungerer ikke optimalt og langsommeliggør opgaveløsningen. Der peges på silotænkning og mangel på handlekraft på tværs af organisationen. På samme måde opleves kommandovejen fra rådhus til institutioner – og tilbage igen- ofte unødigt lang.



Manglende adgang til de rigtige IT-systemer og eller manglende evne til at betjene dem er en stor synder, når det kommer til tidsrøvere i organisationen. Medarbejdere oplever både at vente i kø på at superbrugere kan hjælpe og selv at få ansvar og adgang til systemer, de bruger for sjældent og derfor ikke kan betjene optimalt. Begge dele gør opgaveløsningen ineffektiv og mangelfuld.

Greve Kommune forventer at arbejdet med regelforenkling og smidigere arbejdsgange kan bidrage til at organisationen bedre kan løfte de store udfordringer, som kommunen står overfor i de kommende år.

Greve Kommune forudser at arbejdet med snitflader i organisationen kan medføre en tilpasning af organisationsstrukturen, der skræddersyer organisationen i forhold til en optimal løsning af opgaver på tværs af fagområder.

#### **4. Beskriv, hvordan kommunen i dag arbejder med regelforenkling og afbureaukratisering.**

##### **Gakkede Regler**

Greve Kommune har i 2015 og 16 arbejdet med projektet "Gakkede Regler". Fokus her var på at finde eksternt definerede regler, som var "uden mening". Arbejdet med at finde gakkede regler førte til en henvendelse til relevante ministerier med i 6 "gakkede regler". Projektet viste imidlertid også, at der er en række internt definerede retningslinjer, som kan forenkles. I alt kom knap 40 bud på interne regler, der ikke giver mening. En del af buddene blev der fulgt op på – en del kræver fortsat en indsats.

##### **Fælles Retning**

I forbindelse med Fælles Retning har Greve Kommune allerede sat gang i en forenklingsproces og gjort op med de mange styringsdokumenter, der er blevet produceret og sat i søen over de sidste år. Ved processens start identificerede man hele 264 styrende dokumenter. En bunke, der allerede er blevet reduceret kraftigt i. I stedet er der nu peget på 23 væsentlige udfordringer, som kommunen går i møde.

Processen omkring styringshierarkiet er endnu ikke endeligt på plads.

Mange af de udfordringer, som er defineret i de to tiltag, og som Greve Kommune i øjeblikket arbejder videre med har borgerne som det primære fokus og indsatsens effekt for borgerne som målet. Greve Kommune håber som nævnt med tiltaget her at få fokus på, hvordan de interne arbejdsgange i organisationen kan skæres til og ruste organisationen til at tage de største udfordringer op.

Vedlagt i bilag –i stikord- er et overblik over de identificerede organisatoriske udfordringer i forbindelse med de to indsatser.

#### **5. Beskriv, hvordan der sikres politisk og ledelsesmæssig opbakning til projektet i kommunen.**

Et enigt Byråd har i Greve Kommune godkendt, at kommunen søger om deltagelse i dette partnerskab, og der er således garanteret politisk opbakning til projektet.

Der er i det nuværende byråd i det hele taget bred enighed om løbende at se på organisationstilpasninger for at minimere bureaukrati og også gerne reducere i udgifterne til antallet administrativt ansatte på rådhuset.

I forhold Fælles Retning er der gjort et stort stykke arbejde i forhold til at sikre den politiske opbakning til det nye styringsparadigme i kommunen.

Hvis Fælles Retning skal sikre en effektbaseret styring af kommunen, er det essenti-



elt, at politikerne tør løfte deres fokus og interesse til at handle om de langsigtede mål i kommunen. For at kunne styre langsigtet efter effekten må politikerne imidlertid kunne stole på, at der er den rette faglighed i administrationen til at pege på de nødvendige tiltag, og at der er plads i organisationen til at lade fagligheden dømme.

En måde at sikre dette på er netop ved at rydde op i de interne retningslinjer og procedurer, som kan spænde ben undervejs.

Selv om der allerede har været gjort et stort stykke arbejde i forbindelse med Fælles Retning i forhold til at skabe tillid og samspil mellem politisk hold og administration, ville en deltagelse i et partnerskab om regelforenkling være med til at øge tilliden og samarbejdet yderligere.

I direktionen og chefgruppen arbejdes der i øjeblikket med at styrke indsatsen på tværs af organisationen og med et særligt fokus på at slå hul i de siloer, der deler organisationen.

Chefgruppen dedikerer i øjeblikket hvert andet chefgruppemøde til arbejdet med Fælles Retning og har blandt andet arbejdet med at udforme deres egne strategiske målsætninger. Der må således også forventes en stærk opbakning til at regelforenklingsprojekt, der kan fremme arbejdet mod disse målsætninger.

Deltagelsen i partnerskabet forankres i direktionen for at sikre bred opbakning til projektet i hele organisationen.

#### **6. Beskriv, hvordan kommunen forventer at arbejde med opfølgning på analysens resultater.**

I forbindelse med start på en ny byrådsperiode, er der allerede et arbejde i gang i forhold til både at overlevere resultater og erfaringer fra de politiske udvalg til et nyt Byråd. Hertil kommer arbejdet med Fælles Retning, som tager sit endelige store skridt i forhold til politisk hold, når et nyt Byråd træder til.

Det er i den forbindelse oplagt, at også resultater fra et partnerskab om regelforenkling inddrages i denne overlevering og forankres i en ny valgperiode.

Administrativt vil analysens resultater blive behandlet i både direktion og chefgruppe-regi. Peger analysen på nødvendige tiltag bliver disse forankret de relevante fagcentre og/ eller institutioner og sikret af en tværgående projektledelse i rådhusets fællescentre.

Konkrete tiltag, der kan medføre administrative besparelser vil yderligere forankres i kommunens budgetarbejde.