

Råderumskatalog 2022:DATO
4. maj 2022**Muligheder for afbureaukratisering generelt i Kalundborg Kommune – er der åbenlyse områder, hvor det giver mening at undersøge og implementere ændringer til reduktion af bureaukratiet.**

Kommunalbestyrelsen besluttede i budget 2018, at der skulle afvikles en proces, hvor alle enheder i Kalundborg Kommune skulle bidrage til at identificere unødige "interne" Kalundborgregler.

Arbejdet med at identificere unødige Kalundborg-regler blev i gang sat på en række områdeopdelte temamøder med alle Niveau 2 og 3 ledere, i første kvartal 2018. Der blev udarbejdet en oversigt, der grupperede de indkomne forslag på fagområder. Denne oversigt blev derefter sendt til de lokale MED-udvalg, for en yderligere kvalificering og med mulighed for at supplere listen. Den endelige liste har også været drøftet og gennemgået på et Hovedudvalgsmøde i efteråret 2018.

Der kom i alt 80 forslag, med emner inden for IT, MED-system, Personaleforhold, Økonomi samt indenfor organisering og administration. Derudover var der en række forslag der relaterede sig til børne- og ældreområdet.

I 2019 blev der samlet op på forslagene, hvor status var:

Ændringer/forslag der er løst: 52
Ændring/forslag der ikke er muligt: 18

Eksempler på forslag:

- Ny håndtering af måden vi måler og evaluerer på, primært ift. trivselsmålingen, APV og lederevalueringer. Disse 3 målinger er slået sammen til 3-i-1 målingen, som afvikles første gang i marts 2020.
- Nyt koncept for LUS, MUS og GRUS så disse hænger naturligt sammen med Fælles Retning og Styring og Ledelse
- Det skal være lettere at oprette/slette medarbejdere ift. IT-systemer. Én indgang, hvor man kan oprette/slette alle adgange på en gang.
- Tilretning af ledelsestilsynet så der bliver en større nedre beløbsgrænse ifm. chefgodkendelser

Lokal proces:

I 3. kvartal 2019 blev der igangsat et pilotforsøg på to skoler, med støtte fra HR og Personale, ift. at identificere unødige lokale regler og arbejdsgange.

Tilbagemeldingerne fra de to skoler var, at det var en relevant og nærværende proces, der bidrog til at synliggøre interne regler og arbejdsgange, der med fordel kunne udfordres.

Kontakt

Sagsansvarlig:
Jette Feldthaus
HR & Personale
Telefon, direkte: 59 53 44 41

Kalundborg Kommune
Holbækvej 141 B
4400 Kalundborg

Alle medarbejdere var involveret i processen og det bidrog til en åben dialog om interne arbejdsgange, hensigter og nye muligheder samt en italesættelse af "vilkår vi ikke kan påvirke". Dermed har fokus været på de ting, de selv kunne ændre på.

MED-udvalgene drøftede efterfølgende alle forslagene yderligere ift. at lave en prioritering af fremtidige indsatser.

Afbureaukratisering i Kalundborg Kommune i 2022:

Den tværgående proces der blev gennemført i hele Kalundborg Kommune i 2018 og 2019, var ret omfattende og satte fokus på en lang række af generelle arbejdsgange og processer. Alle forslagene, der kunne ændres på, er siden blevet håndteret.

De to skoler, der var med i den lokale proces, oplevede det værdiskabende at forholde sig til egne processer og arbejdsgange, derfor kunne denne proces med fordel gennemføres i kommunens øvrige enheder.