

Frisættelse og afbureaukratisering

Fakta, cases og muligheder



Frisættelse gennem tiden

Moderniseringsprogrammer

1983-2015

1983

(KVQM-regering): Regeldatabase med overblik over den offentlige regulering med mulighed for forenkling af reglerne.

1993

(SRDQ-regering): Fokus på øget kvalitet gennem kontrakt- og markedsstyring – øget valgfrihed og øget privat samarbejde.

2002

(VK-regering): Øget fokus på regelforenkling samtidig med øget frit valg, flere markedsløsninger og borgerinddragelse.

2015

(SR-regering): Fokus på øget effektivitet gennem klare mål og resultatopfølgning uden medfølgende unødigt bureaukrati. Erkendelse af at afbureaukratisering er kompleks og bør tænkes ind i konkrete politiske initiativer, herunder frikommuneforsøg.

Frikommuneforsøg I

2012-2015

Regeringen udvalgte 9 frikommuner. Der blev godkendt ca. 300 forsøg med undtagelser fra enkeltparagraffer inden for alle kommunale områder. Forsøgene var små og svære at evaluere.

Frikommuneforsøg II

2016-2020

Regeringen udvalgte 40 frikommuner. Der blev gennemført større tematiske forsøg i seks frikommunenetværk. Flere forsøg havde stor volumen, og der blev gennemført eksterne evalueringer med positive resultater.

Velfærdsaftaler

2021-2024

7 kommuner indgik velfærdsaftaler med en omfattende frisættelse fra lovgivning og kommunale regler inden for folkeskole-, dagtilbuds- og ældreområdet. En midtvejs-evaluering har vist, at det har ført til stor lokal forsøgsvirksomhed.

Ansvar for Danmark

2024/5 - ?

SVM-regeringen lover i regeringsgrundlaget ”den mest omfattende frisættelse i velfærdssa fundet historie”. I forlængelse af elementerne fra velfærdsaftalerne lægges der op til et øget frit valg, få mål og mere selvstyrende institutioner – med start på ældreområdet.

Resultater fra udvalgte forsøg



Børnefrikommuneforsøget, 2016-2020

3 kommuner indgik i et frikommunenetværk og fik fritagelse fra bl.a. § 48 (børnesamtale), § 50 (børnefaglig undersøgelse) og § 140 (handlingsplan) i serviceloven. De skabte på den baggrund en ny sagsgang i børnesager, som resulterede i et kortere sagsforløb, et større ejerskab i familien til handlingsplanen og mere tilfredse medarbejdere. Ny Barnets Lov er bl.a. inspireret af frikommuneforsøget.



Én plan for socialt udsatte borgere, 2016-2020

9 kommuner fra Nordsjælland indgik i et frikommunenetværk og fik fritagelse fra lovbestemmelser om bl.a. sektoropdelte handleplaner og sektoropdelt organisering og myndighed. Det førte til et mere helhedsorienteret samarbejde med socialt udsatte borgere og tegn på øget beskæftigelse og uddannelse. Den kommende lov om HOI (Helhedsorienteret indsats) er bl.a. inspireret af frikommuneforsøget.



Frisættelse i folkeskolen, 2021-2024

2 kommuner har gennem velfærdsaftaler givet folkeskolerne en omfattende frisættelse fra folkeskoleloven og kommunale regler. Det har hidtil ført til forsøg omkring bl.a. en kortere skoledag og ændret timetal i fag (§ 14, § 16), oprettelse af nye fag (§ 5) og mere mundtlig dialog med elever og forældre i stedet for skriftlige elevplaner (§ 13). VIVEs midtvejs-evaluering viser tegn på, at frisættelsen er blevet positivt modtaget blandt elever/forældre og på skolerne.

Viden om virkninger

Medarbejdere

Flere forsøg viser en øget motivation blandt medarbejderne. Medarbejderne peger på betydningen af et øget fagligt råderum, der giver mulighed for at levere løsninger, der giver mere mening og værdi for borgerne.

Borgere

Det er svært i komplekse forsøg at påvise entydige og positive effekter. Interview- og surveydata peger på, at borgerne er særlige positive i forsøg med fokus på borgerinddragelse, fleksibilitet og medarbejdermotivation.

Økonomi

Der er ikke hidtil påvist økonomiske besparelser som følge af frisættelse. I nogle tilfælde har der på kort sigt været øgede økonomiske omkostninger som følge af arbejdet med nye arbejds gange og et større fokus på borgernes behov.

Muligheder for MED

Kulturel omstilling

Erfaringer peger på, at gevinsterne i frisættelsen fordrer en omstilling fra et fokus på regler og dokumentation til et fokus på tillid og samarbejde. Dette nødvendiggør en kritisk diskussion i MED-regi af den enkelte organisations vision og værdier.

Organisatorisk omstilling

Lokale ledere og medarbejdere får nye roller i en frisat organisation, og det kræver særlige kompetencer. Som leder skal man kunne udøve frisættende ledelse med baggrund i en innovations-faglighed. Som medarbejder skal man kunne tage et større fagligt ansvar med udgangspunkt i borgerens behov.

