



Orientering til ØU om midtvejsevaluering af frisættelsesforsøg 2.0

Frisættelsesforsøg 2.0 har til formål at fritage forvaltningerne fra kommunale regler, der begrænser udførelsen af kerneopgaven og sikre, at de omfattede enheder kan arbejde med nye og innovative måder at løse kerneopgaven på. Forsøget er en videreførelse af Frisættelsesforsøg 1.0, hvor der ligeledes var fokus på at frigive mere tid til og øge kvaliteten i kerneopgaven.

Økonomiudvalget (ØU) godkendte den 7. november 2017 en plan for gennemførelsen og evalueringen af Frisættelsesforsøg 2.0. Den 4. december 2018 besluttede ØU, at der skulle gennemføres en midtvejsevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0 i 2019.

På baggrund heraf har de enkelte forvaltninger overfor fagudvalgene forelagt hvilke konkrete frisættelsesforsøg, den enkelte forvaltning arbejder videre med.

Problemstilling

Forvaltningerne har haft valgfrihed mellem to modeller for arbejdet med frisættelse:

- *Model a)* Forvaltningen igangsætter en proces med henblik på at fastlægge en metode for identifikation af områder, hvor der er udfordringer i forhold til fokus på kerneopgaven
- *Model b)*, Forvaltningens arbejde med frisættelsesforsøg 2.0 fokuserer på afbureaukratisering

Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF) og Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) har valgt at tage udgangspunkt i *model a)*, mens Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) og Kultur- og Fritidsforvaltningen (KFF) har valgt at tage udgangspunkt i *model b)*.

Økonomiforvaltningen (ØKF) indgår ikke i frisættelsesforsøget, da der ved forsøgets start ikke var borgerrettede enheder i forvaltningen.

Teknik- og Miljøforvaltningen (TMF) og Socialforvaltningen (SOF) deltager af forskellige årsager ikke i forsøget.

TMF havde oprindeligt planlagt at sammentænke Frisættelsesforsøg 2.0 med forvaltningsprojektet "Udrulning af effektbaseret styring" – et læringsforløb for TRI-Oer og driftsstøttende medarbejdere, hvor fokus var på at arbejde samskabende med effektbaseret styring. TMF's udrulning af effektbaseret styring i Byens Drift blev sat i bero grundet budgetudfordringer i forvaltningen. TMF deltager derfor for nuværende ikke i frisættelsesforsøget og har således ikke gennemført midtvejs-evalueringen. Teknik- og Miljøudvalget tog en statusorientering herom til efterretning den 19. november 2018.

SOF havde planlagt et forsøg vedr. oprydning i mængden af aktører, der omgiver borgeren, men efter en indledende analyse, er det SOF's vurdering, at de forventede gevinster ved frisættelsesforsøget ikke stod mål med det forventede

5. september 2019

Sagsnr.
2019-0169012

Dokumentnr.
2019-0169012-1

Sagsbehandler
Kirstine Hovgaard Rubinstein

Koncernservice
Team for Koncern HR

Borups Allé 177
2400 København NV

EAN nummer
5798009809421

www.kk.dk

ressourceforbrug i den enhed, hvor forsøget skulle gennemføres. Det fremgik af indstillingen til Borgerrepræsentationen (BR) om Frisættelsesforsøg 2.0 i december 2018, at SOF ikke deltog.

Som nævnt har BUF ønsket at tage udgangspunkt i model a) for Frisættelsesforsøg 2.0 og koble arbejdet til den nye skolelederuddannelse, der starter december 2018 og løber frem til sommeren 2020. Der er følgeforskning knyttet til skoleledelsesuddannelsen, og ledelsernes oplevelse af hvor meget tid, de bruger på faglig ledelse. Derfor vil der først foreligge en evaluering, når forskningen er afsluttet i 2021. Der foreligger således ikke en midtvejsevaluering på nuværende tidspunkt. BUF vil indgå i slutevaluering af Frisættelsesforsøg 2.0. Der foreligger således alene midtvejsevalueringer fra KFF, BIF og SUF.

Løsning

Midtvejsevalueringen blev fremlagt for Det Centrale Samarbejdsorgan (CSO) den 20. juni 2019. CSO havde ingen bemærkninger til midtvejsevalueringen.

Formålet med midtvejsevalueringen er at gøre status på frisættelsesprojektets igangsættelse og beskrive forventningerne til slutevalueringen af projektet ultimo 2020.

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

SUF's deltagelse i frisættelsesforsøget er sket med udgangspunkt i hjemmeplejen i Indre by-Østerbro (IBØ) i forhold til indsatserne: (1) Anmodning og bestilling af arbejdsredskaber (påbegyndt primo april 2019) samt (2) Bevilling af kropsbårne hjælpemidler.

SUF har endnu ikke opnået konkrete erfaringer med det andet indsatsområde, men punktet vil blive beskrevet i slutevalueringen ultimo 2020.

Kultur- og Fritidsforvaltningen

KFF's frisættelsesforsøg tager udgangspunkt i, at der gives frisættelse fra kravet i barselsfondscirkulæret om, at der skal ansættes en midlertidig medarbejder i barselsperioden for at opnå barselsrefusion således, at dette i stedet kan opfyldes gennem ansættelse af en fastansat medarbejder i overnorm.

I opstartsfasen har det vist sig, at enhederne i KFF har været lidt forbeholdne med at ansætte faste barselsvikarer, før de har en reel vakance. Forsøget er derfor ikke kommet så langt, som KFF kunne have ønsket.

Det er en ændret tilgang til ansættelse af vikarer i KFF, og det er vurderingen, at det kan give udfordringer i form af arbejdsmangel i perioder, hvor en fastansat vikar ikke er i brug til at dække et barselsvikariat.

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Med inddragelse af Hoved-MED besluttede BIF i april 2018 at koble frisættelsesforsøg 2.0 på et eksisterende pilotforsøg i forvaltningen om lavere sagsstammer (færre antal sager pr. medarbejder) på Jobcenter København - Center for Jobindsats (JKI). Lavere sagsstammer giver mere tid til den enkelte sag og til mødet med borgeren, færre skift mellem sagsbehandlere og mulighed for en mere helhedsorienteret sagsbehandling, som kan tilpasses den enkelte borger.

Forsøgets foreløbige resultater indikerer allerede nu:

- Øget kvalitet som følge af tættere kontakt til borgeren, samt at borgeren i højere grad føler sig set og hørt gennem blandt andet højere grad af inddragelse af borgeren i egen sag

- Bedre fremdrift i sagerne og hurtigere opfølgning
- Medarbejderne har bedre mulighed for at anvende faglighed og oplever dermed mere mening i arbejdet
- Medarbejderne i forsøgsafdelingen trives bedre end de øvrige Job og indsatsafdelinger (jf. TU19)
- Lederen får tid og rum til faglig ledelse – hyppigere og tættere sparring med medarbejdere om fremdrift og næste skridt i konkrete sager

Forvaltningernes midtvejsevalueringer fremgår i sin fulde længde af bilagene.

Økonomi

Indstillingen har ingen økonomiske konsekvenser.

Videre proces

Efter forsøgets afslutning udarbejder ØKF i slutningen af 2020 en slutevaluering på Frisættelsesforsøg 2.0, hvor der gøres status på fagforvaltningers projekter, med undtagelse af Børn- og Ungdomsforvaltningen. Slutevalueringen forelægges ØU og BR ultimo 2020.

BILAG

Bilag 1. Kultur- og Fritidsforvaltningens midtvejsevaluering

Bilag 2. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens midtvejsevaluering

Bilag 3. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens midtvejsevaluering

Bilag 1. Kultur- og Fritidsforvaltningens midtvejsevaluering



Midtvejsevaluering af frisættelsesforsøg 2.0 i KFF

Frisættelsesforsøg om barselsrefusion i KFF. Forsøget giver frisættelse fra kravet i barselsfondscirkulæret om, at der skal ansættes en midlertidig medarbejder i barselsperioden for at opnå barselsrefusion, således at dette i stedet kan opfyldes gennem ansættelse af en fastansat medarbejder i overnorm.

- **Hvordan er processen forløbet?**

Forsøget er opstået med tanke på, at en række enheder jævnligt opslår barselsvikariater. Forslaget er blevet forelagt KFF's Hoved-MED og fagudvalg uden kommentarer. I opstartsfasen har det vist sig, at enhederne har været lidt forbeholdne med at ansætte faste barselsvikarer før de, har en reel vakance, og forsøget er derfor ikke kommet så langt, som man kunne have ønsket. På denne baggrund bliver der arbejdet med to modeller af forsøget:

- 1) I den første model ansætter enheden en fast barselsvikar i overnorm, som løbende dækker enhedens egne barselsvikariater.
- 2) I den anden model ansætter enheden en fast barselsvikar i overnorm, som både dækker enhedens egne barselsvikariater og som lånes ud til øvrige enheder i KFF ved behov for barselsdækning. Dette sker primært i stabsenheder.

- **Hvordan forventes frisættelsesforsøget evalueret i forhold til de tre besluttede indikatorer (effektivitet, kvalitet og trivsel)**

Førmålingen indeholder: Statistisk opgørelse over, hvor mange barselsvikariater KFF slår op på et år, samt hvor mange barslende medarbejdere KFF har haft i samme periode.

Kvantitative og kvalitative interviews foretages blandt udvalgte ledere og medarbejdere i de 3 enheder, som indgår i forsøget, ift., hvad de generelt oplever, at hhv. kortvarige og langvarige vikariater har af betydning for teamets effektivitet, kvalitet og trivsel.

Midtvejsmåling:

Spørgeskema til alle medarbejdere og ledere i de teams, hvor barselsvikariaterne er ansat, hvor der måles på, hvorvidt teamet oplever, at ordningen påvirker effektiviteten, kvaliteten og trivslen positivt.

Slutmåling:

Spørgeskema til alle medarbejdere og ledere i de teams, hvor barselsvikariatene er ansat, hvor der måles på, hvorvidt teamet oplever, at ordningen påvirker effektiviteten, kvaliteten og trivslen positivt. Resultaterne sammenlignes med førmåling og midtvejsevaluering.

- **Hvordan løses kerneopgaven anderledes nu end tidligere?**
Det er ikke relevant at beskrive løsningen af kerneopgaven, da denne kan variere fra enhed til enhed og ikke direkte er berørt af forsøget. Vurderingen er dog, at det kan være en forel med fastansatte barselsvikarer, da de allerede kender KFF og kerneopgaven, når de starter i et nyt vikariat.
- **Hvad har udfordringerne været på hhv. enhedsniveau og organisatorisk niveau?**
Muligheden for at bruge fastansatte barselsvikarer på tværs i organisationen har været en idé, som skulle modnes hos enhedscheferne. Dette er en ny måde at arbejde på og kan give udfordringer i perioder, hvor en fastansat vikar ikke er i brug til at dække et barselsvikariat.
- **Hvad har de positive erfaringer været?**
Der har været en konstruktiv dialog med enhedschefer og udvalgte ledere, hvilket betyder, at vi i skrivende stund har aftalt fire ansættelser af faste barselsvikarer i forvaltningen.
- **I hvilket omfang er der opnået forenkling af regler?**
I samarbejde med KoncernService er der udarbejdet procedurer, som skal gøre det muligt at afprøve denne ordning uden for store administrative procedurer.
- **I hvilket omfang er det lykkedes at skabe nye og innovative måder at løse opgaverne på?**
Gevinsterne i forsøget forventes at være:
 - Færre rekrutteringer ifm. barselsvikariater
 - Færre ressourcer på oplæring af nye vikarer
 - Større stabilitet i medarbejderstaben
 - Større opbygning og fastholdelse af viden i organisationen
 - Vidensdeling/samarbejde på tværs ved rokering af medarbejdere

Bilag 2. Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens midtvejsevaluering



Midtvejsevaluering af frisættelsesforsøg 2.0 i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

15. maj 2019

1. Hvordan er processen forløbet?

Efter drøftelse i HovedMED i april 2018 besluttede forvaltningen at koble frisættelsesforsøget på et eksisterende pilotforsøg om lavere sagsstammer på Jobcenter København - Center for Jobindsats (JKI).

Sagsnr.
2018-0153686

Dokumentnr.
2018-0153686-18

HovedMED nedsatte en følgegruppe med repræsentanter fra både HovedMED, JKI, Centralforvaltningens 2. kontor (projektansvarlig for forsøget om lavere sagsstammer) samt med Enhed for HR og Service, som tovholder for frisættelsesforsøget.

Sagsbehandler
Camilla Carina Jensen

Frisættelsesforsøget har fokus på nye tilgange til løsning af kerneopgaven og effekter af de ændrede arbejdsgange (frisættelsen), som følger af lavere sagsstammer. Således indebærer forsøget ikke dispensation fra fagudvalgsbesluttede eller ØU/BR-regler. Derfor behandles forsøget ikke i fagudvalget (BIU), der i stedet orienteres skriftligt om forsøget (hhv. i oktober 2018 og i juni 2019).

Datagrundlaget for forsøget udgøres primært af data indsamlet i forbindelse med forsøg om lavere sagsstammer. De kvalitative data herfor er indsamlet af Københavns Professionshøjskole (KP).

2. Hvordan forventes frisættelsesforsøget evalueret i forhold til de tre besluttede indikatorer.

Evalueringen vil sammenligne resultater for hhv. forsøgsafdelingen og en kontrolafdeling sammensat med borgere fra de ordinære afdelinger på JKI i forsøgsperioden.

Effekten på kvalitet måles med afsæt i sagsgennemgange samt interviews med medarbejdere, ledere og borgere i både forsøgsafdelingen og i ordinære afdelinger.

Effekten på medarbejdertrivsel udledes fra data om sygefravær og medarbejderomsætning, samt resultater fra KK's trivselsundersøgelse TU19, der gennemføres i perioden.

Effekt på produktivitet måles kvantitativt på indikatorer som fx borgernes afgang til hhv. job eller uddannelse, antal forberedende planer etc. De første kvantitative data ventes klar i juni 2019, samt i forbindelse med den endelige evaluering af projektet i foråret 2020.

3. Hvordan løses kerneopgaven anderledes nu end tidligere?

Lavere sagsstammer giver mere tid til den enkelte sag og til mødet med borgeren, færre skift mellem sagsbehandlere og mulighed for en mere helhedsorienteret sagsbehandling, som kan tilpasses den enkelte

CF Enhed for HR og Service

Bernstorffsgade 17
1577 København V

EAN nummer
5798009710208

borger. Frisættelsen forudsætter desuden, at medarbejderen varetager en bredere opgaveportefølje end hidtil. Tabel 1 illustrerer de ændrede rammer og måder at arbejde på i forsøget.

Tabel 1. Ændringer i rammer og opgaveløsning i frisættelsesforsøget	
Sagsbehandler i ordinær afdeling	Sagsbehandler i forsøgsafdeling
<ul style="list-style-type: none"> • Højere sagsstamme. • Har fast kalenderstyring – administrativ enhed indkalder borgere til samtaler på jobcenteret af 30 min. varighed. • Kan ikke kontaktes direkte af borgeren – borgeren ringer til fælles telefonvagt og der lægges besked til sagsbehandler. • Varetager ikke selv indhentning på fx lægelige oplysninger. • Modtager tilbagemeldinger fra leverandører via progressionsrapporter og mail. • Udarbejder ikke selv forberedende planer, men videregiver sagen til en medarbejder, der kun sidder med forberedende planer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lavere sagsstamme. • Organiserer selv arbejdsdag – indkalder selv borgere efter behov. Samtaler er typisk af en times varighed og kan afholdes på jobcenteret, privat hos borgeren eller ved samarbejdspartner. • Kan kontaktes direkte af borgeren i arbejdstiden. • Indhenter selv lægelige oplysninger og følger op på besvarelser. • Modtager tilbagemeldinger fra leverandører via progressionsrapporter, mail og direkte på telefon. Derudover kan sagsbehandler deltage i møder før, under og efter forløb hos leverandører, for at motivere og fastholde borgeren. • Udarbejder selv forberedende planer.

4. Hvad har udfordringerne været på hhv. enhedsniveau og organisatorisk niveau?

Frisættelsen har stillet større krav til medarbejdernes kompetencer, idet de varetager en bredere opgaveportefølje, end de har været vant til. Derudover stiller det større krav til afdelingslederen, at denne i højere grad har været inddraget i de enkelte sager for at yde faglig sparring ift. sagens indhold og fremdrift.

Netop krav til kompetencer og ledelse vil der blive sat fokus på i afrapporteringen af begge forsøg. Det er tanken, at undersøgelsen af bl.a. den tættere faglige ledelse vil kunne udlede nogle ledelsesgreb, der potentielt kan overføres til ledelsespraksis i de ordinære afdelinger – og på tværs af BIF.

5. Hvad har de positive erfaringer været?

De foreløbige resultater indikerer allerede nu:

- Øget kvalitet som følge af tættere kontakt til borgeren, samt at borgeren føler sig i højere grad set og hørt gennem blandt andet højere grad af inddragelse af borgeren i egen sag,
- Bedre fremdrift i sagerne og hurtigere opfølgning.
- Medarbejderen har bedre mulighed for at anvende faglighed og oplever dermed mere mening i arbejdet
- Medarbejderne i forsøgsafdelingen trives bedre end de øvrige Job og indsats-afdelinger (jf. TU19)
- Lederen får tid og rum til faglig ledelse – hyppigere og tættere sparring med medarbejdere om fremdrift og næste skridt i konkrete sager.

6. I hvilket omfang er der opnået forenkling af regler?

Forsøget har ikke som målsætning at forenkle regler. Forsøget giver derimod en større fleksibilitet i arbejdsgangene, som fx betyder at medarbejderne har større frihed til selv at planlægge deres arbejdsdag.

7. I hvilket omfang er det lykkedes at skabe nye og innovative måder at løse opgaverne på?

Forsøget har ikke innovation som særskilt fokus, men i forsøgsafdelingens ændrede arbejdsgange ligger et innovationsperspektiv.

Bilag 3. Sundheds- og Omsorgsforvaltningens midtvejsevaluering



Midtvejsevaluering af Sundheds- og Omsorgsforvaltningens frisættelsesforsøg 2.0 i IBØ-hjemmepleje

Formålet med midtvejsevalueringen er at gøre kort status på projektets igangsættelse og beskrive forventningerne til slutevalueringen af projektet ultimo 2020.

Frisættelsesforsøg 2.0 i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF)

Frisættelsesforsøget tager udgangspunkt i Københavns Kommunes tillidsdagsorden og er en del af KK's vedtagne frisættelsesforsøg 2.0 for perioden 2018-2020, som omfatter følgende forvaltninger: BIF, BUF, KFF, TMF, SOF og SUF. På tværs af forvaltninger, ledes forsøget af ØKF. Frisættelsesforsøg 2.0 giver en enkelt enhed/institution i den enkelte forvaltning mulighed for at blive midlertidigt frisat fra eksisterende kommunale eller interne regler og procedurer, samt afprøve nye innovative tiltag for at afdække, om disse medfører frigørelse af tid og en bedre kvalitet i løsningen af kerneopgaven.

Medarbejderdrevet projekt

Forsøget i SUF foregår i IBØ-hjemmepleje som et bottom-up projekt med involvering og idegenerering blandt medarbejderne. En proces, der i lighed med erfaringer fra frisættelsesforsøg 1.0, har vist sig konstruktiv omend tidskrævende. Særligt i forhold til at identificere områder indenfor den givne styringsmæssige og organisatoriske ramme, som ud fra et medarbejderperspektiv og fokus viser sig uhensigtsmæssige i daglig praksis.

Medarbejderne i IBØ har valgt at udfordre rammerne indenfor to områder, hvor de oplever kompleksitet og ser mulighed for optimering af arbejdsgange i den daglig praksis. Det drejer sig om hhv. *Tema 1: Arbejdsgang for anmodning og bestilling af arbejdsredskaber til borgers hjem* og *Tema 2: Arbejdsgang for bevilling af to kropsbårne hjælpemidler - bleer og kompressionsstrømper*.

Med ændrede, forenklede arbejdsgange er målet at nedsætte sagsbehandlingstiden til gavn for både borgeren og medarbejderen.

Hjemmeplejen påbegyndte afprøvning af *Tema 1* primo april 2019. I forhold til *Tema 2*, pågår der fortsat dataindsamling, planlægningsarbejde og kompetenceudvikling af medarbejderne, før afprøvning af ny arbejdsgang kan igangsættes.

Hvordan er processen forløbet?

Forsøget kører som en bottom-up proces, hvor medarbejderne i hjemmeplejen først har identificeret indsatsområder, der opleves komplekse og ressourcetrækkende. På baggrund af arbejdsgangsanalyser, har medarbejderne i samarbejde med konsulenter udarbejdet arbejdsgangsændringer og nye løsninger for arbejdsgangene, der efterfølgende afprøves i mindre skala med brug af elementer fra den såkaldte forbedringsmetode, fx en PDSA-model (Plan, Do, Study, Act). Ledere og medarbejdere har endvidere givet input og kvalificeret effektmål for indsatserne.

SUF-MED-udvalget blev orienteret i forbindelse med igangsættelsen af forsøget, ligesom lokale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter for hhv. FOA og DSR løbende er blevet informeret. Sundheds- og Omsorgsudvalget er orienteret d. 25. oktober 2018 samt med denne status d. 20. juni 2019.

Hvordan forventes frisættelsesforsøget evalueret i forhold til de tre besluttede indikatorer?

ØU har besluttet, at forsøget skal evalueres ud fra tre indikatorer, hhv. produktivitet, medarbejdertrivsel samt kvalitet.

Tema 1: Anmodning og bestilling af arbejdsredskaber

Produktivitet: Monitoreres via tidsregistrering på hhv. gammel og ny arbejdsgang med baselinemålinger i februar 2019 samt punktmålinger i afprøvningsperioden.

Trivsel og kvalitet: Monitoreres ved interview af medarbejderne i hjemmeplejen. Samtidig anvendes hypotesen om mindsket tidsforbrug på administration som en proxy for kvalitet.

Team 2: Bevilling af kropsbårne hjælpemidler

Produktivitet: Monitoreres ved sammenligning af sagsbehandlingstiden fra 2018 med 2019/2020 under afprøvning af nye arbejdsgange. Projektet forventer at kunne nedsætte sagsbehandlingstiden med ca. 4 dage for standard kompressionsstrømper. For bleer er det ikke endeligt afklaret og fastsat, hvad sagsbehandlingstiden forventes nedsat med.

Trivsel og kvalitet: Monitoreres ved interview af medarbejderne i hjemmeplejen og evt. interview af involverede borgere ved forsøgets afslutning. Samtidig anvendes hypotesen om mindsket tidsforbrug på administration som en proxy for kvalitet for både borgere og medarbejdere. For overblik, se projektdiagram (bilag A).

Hvordan løses opgaven anderledes nu end tidligere?

Tema 1: Anmodning og bestilling af arbejdsredskaber:

I forsøget afprøves en forenklet udgave af anmodnings- og bestillerprocedurerne mellem hjemmepleje, visitation og Hjælpemiddelcentret. Denne ændring forventes at kunne reducere medarbejdernes administrationstid. Uafhængigt af dette forsøg, arbejder forvaltningen på et nyt it-system til styring af hjælpemidler og arbejdsredskaber. Hvis systemet bliver en realitet i forsøgsperioden, vil det – som led i frisættelsesforsøget og integrationen af de forenkledede arbejdsgange - samtidigt blive afprøvet at flytte bestillerfunktionen fra visitationen til hjemmeplejen. Denne ændring vil yderligere kunne minimere arbejdsgangen for bestilling af arbejdsredskaber.

Team 2: Bevilling af kropsbårne hjælpemidler: Forsøget har endnu ikke opnået konkrete erfaringer for dette tema, men punktet vil blive beskrevet ved slutevalueringen ultimo 2020. Konkret arbejder projektet på at flytte myndighedsfunktionen fra hjælpemiddelcentret til hjemmesygeplejen for de to udvalgte hjælpemidler.

Hvad har de positive erfaringer været?

Medarbejderne har ved denne status givet udtryk for, at det praksisnære forsøg med frisættelse af arbejdsgange ift. *Tema 1* giver mening. Samtidig oplever medarbejderne at opnå en større organisatorisk forståelse, da de i projektet er med i alle faser fra analyse til udarbejdelse af indsatser og løsninger. Det beskriver medarbejderne som øget videndeling samt indsigt i andre faggruppers og enheders arbejdsgange og problematikker.

Hvad har udfordringerne været på hhv. enhedsniveau og organisatorisk niveau?

Forsøget oplever løbende organisatoriske udfordringer, da de to valgte temaer har snitflader til mange enheder i SUF. Et eksempel på dette er, hvis en opgave fx flyttes fra Hjælpemiddelcentret til varetagelse af hjemmesygeplejen. Dette punkt vil blive beskrevet i slutevalueringen ultimo 2020.

I hvilket omfang er der opnået forenkling af regler?

Se beskrivelse vedr. de positive erfaringer. Yderligere erfaringer med forenkling af regler vil blive beskrevet i slutevalueringen ultimo 2020.

I hvilket omfang er det lykkedes at skabe nye og innovative måder at løse opgaverne på?

Som led i forsøget afprøves og tilpasses nye arbejdsgange helt aktuelt, og der kan derfor endnu ikke svares konkret herpå. Punktet vil blive beskrevet i slutevalueringen ultimo 2020.