

Årsmøde 2025

1. Tale v. Jens-Kristian Lütken, Beskæftigelses- og Integrationsborgmester

2. Velkomst og oplæg om beskæftigelsesreformen
v. Marianne Becker Andersen, direktør, BIF

3. Paneldebat

4. Oplæg om relationelle kontrakter
v. Lena Brogaard, lektor i Politik og Forvaltning, RUC

5. Opsamling og tak for i dag
v. Signe Maria Christensen, direktør, BIF



Velkomst og oplæg om beskæftigelses- reformen

2. juni 2025

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Direktør, Marianne Becker Andersen



Fremtidens beskæftigelses indsats



Reformens indhold

Forenkling af målgrupper

Fra 13 til 5 målgrupper

Afskaffelse af en lang række særregler, herunder indsatser for unge

Alle skal mødes som jobparate.

Skaber et mere overskueligt system for borgere og sagsbehandlere



Individuelt tilrettelagt indsats for borgere

Nye kontaktforløb med færre proceskrav

Fokus på borgerens behov

Meget få krav til udsatte borgere

Afskaffelse af rehabiliterings teams



Værdigt sanktions system i balance

Borgere længere væk fra arbejdsmarkedet skal som udgangspunkt ikke sanktioneres og mere værdighed for sygemeldte

Tydelige rådighedskrav for borgere tættere på arbejdsmarkedet



Frihed i kommunal organisering

Afskaffelse af krav om jobcenter

Én indgang for virksomheder

Implementering en af reformen skal forankres i ét udvalg.

Mere brug af data og kunstig intelligens



Mere plads til a-kasser og private leverandører

Forsøg med frit valg 0-4 måneder

Forsøg med udvidelse af a-kassernes ansvar fra 3-4 måneder



Fra proceskrav til resultater

Afskaffelse af skærpet tilsyn og indførelse af resultatbaseret opfølgning.

Jobpræmie for udsatte borgere

Finansierings grænse og nedbringelse af udgifter til ØVO, mentor og drift



Yderligere initiativer

Politiske aftaler om kontanthjælp og sygedagpenge

Regler for udbetaling er ydelser til retspsykiatrien.

Flekslønstilskud modregnes ikke i ægtefælle pension.



Forsøgsordninger

Forsøg med frit valg af aktør (kommune, a-kasse, anden aktør) i 0-4 måneder for 25.000 nyledige dagspengemodtagere.

Geografisk afgrænset til udvalgte kommuner i Hovedstadsområdet og på Fyn.

Alle leverandører aflønnes for forløb – også kommuner og a-kasser (afsættes en ramme til forsøget).

Fortsat kommunen, der bevilger tilbud.

Effektevaluering på både de beskæftigelsesmæssige effekter og på borgernes tilfredshed.

Forsøg med a-kassers ansvar fra 3 til 4 mdr.

Forsøg for ca. 100.000 nyledige dagspengemodtagere over en 3-årig periode.

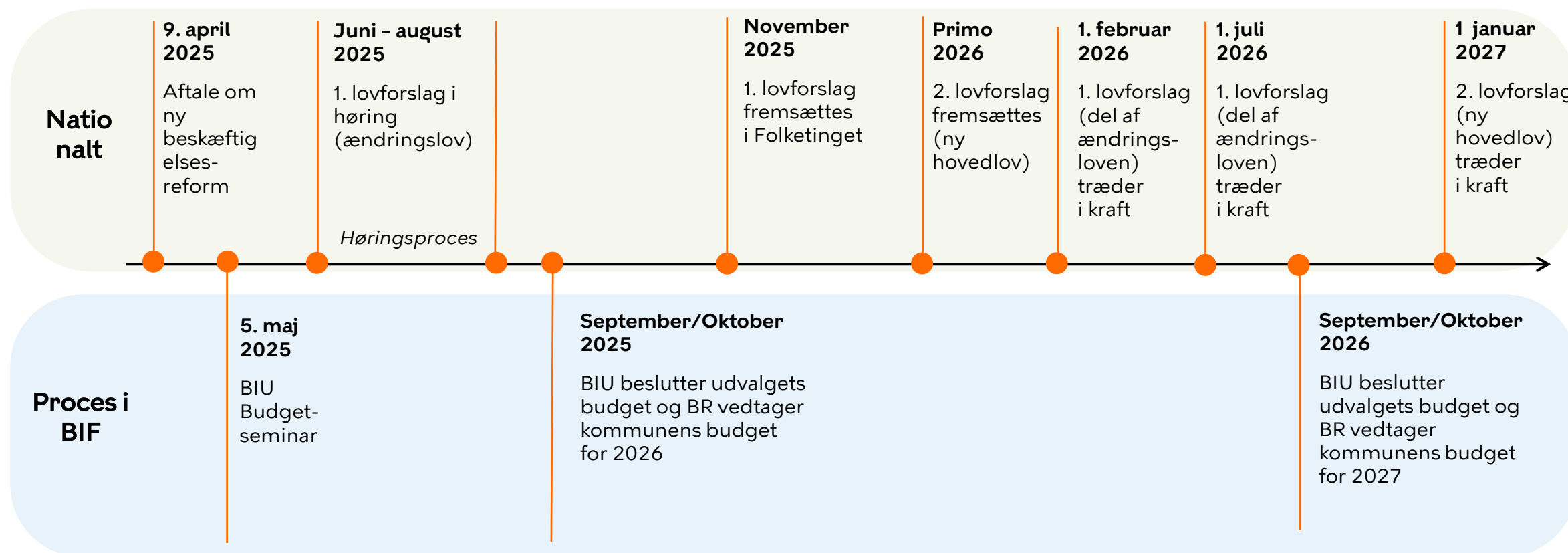
Hele landet med alle a-kasser omfattes af forsøget – bortset fra kommuner omfattet af forsøg med frit valg.

Fortsat kommunen, der bevilger tilbud.

Effektevaluering på både de beskæftigelsesmæssige effekter og på borgernes tilfredshed.

Tidsplan for beskæftigelsesreformen

2025-2027



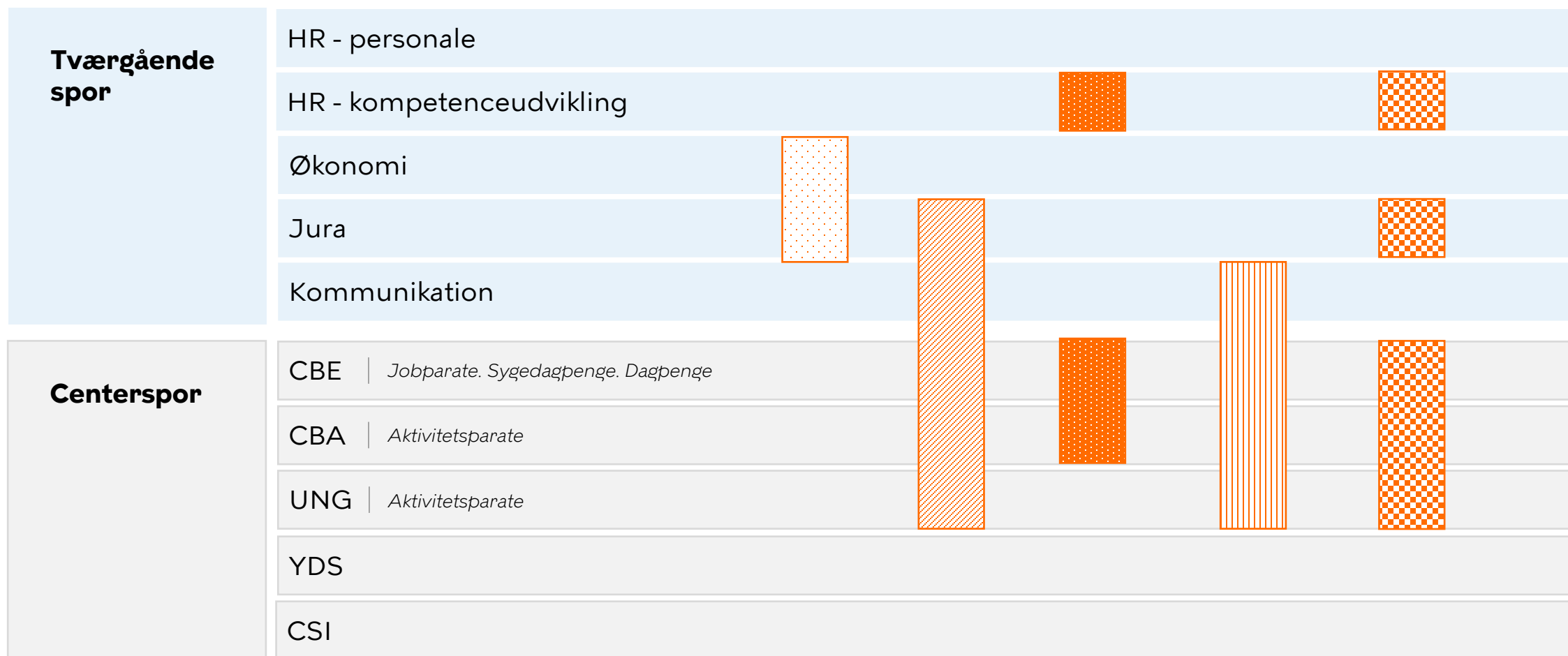
Overordnede principper i BLF's implementering

- Være faseopdelt
- Være fleksibel ift. målgrupper og centre
- Sikre fremdrift
- Kombinere faste tværgående og centerspor med hurtigt arbejdende arbejdsgrupper
- Kombinere centredrevne processer med hurtig afklaring af væsentlige rammebeslutninger

Organisering af reformarbejdet



Nålestik - eksempler



Dilemmaer

- Er reformens minimumskrav til samtaler og indsats et passende niveau for hver af de fem målgrupper (dagpenge, jobparate, aktivitetsparate, sygemeldte og øvrige)?
- Er der grupper af ydelsesmodtagere, som har brug for ekstra eller specialiserede indsatser (fx langtidsledige, unge mv.)?
- Hvilke fordele og ulemper er der ved, at der stilles færre krav til samtaler og aktiviteter for aktivitetsparate borgere i kontaktforløbet?
- Hvordan introduceres et større element af frit valg i de lediges kontaktforløb – hvilke muligheder og risici indebærer mere frit valg?

Paneldebat

Samarbejdet om den fremadrettede beskæftigelsesindsats

DELTAGERE

Session 1

Kirstine Tramm. Seniorkonsulent,
Psykiatrifonden

Christina Grøntved. Adm. direktør, Incita

Rikke Baker. Beskæftigelseschef,
Settlementet

Session 2

Johan Schmidt. Adm. direktør, Concere

Tomas Ballisager. Adm. direktør,
Konsulenthuset Ballisager

Marianne Becker Andersen. Direktør,
Beskæftigelses- og
Integrationsforvaltningen

2. juni 2025

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Moderator: Jens Kristian Lütken, Beskæftigelses- og Integrationsborgmester



Vigtigheden af den gode relation mellem ordregiver og leverandør

Lena Brogaard

Lektor, ph.d.

Vice-leder af Center for Forskning i Offentligt-Privat Samspil (COPS), Roskilde Universitet



Department of Social Sciences and Business
Roskilde University

Hvordan vinde kontrakter?

Hvordan sikre vellykkede kontrakter?







Department of Social Sciences and Business



> 400 milliarder kroner om året

Ca. 1/3 af de offentlige udgifter

Næsten 1/6 af Danmarks BNP

Københavns Kommunes PLI: 24,7% af serviceudgifter

Kontrakter er (næsten) altid ukomplette



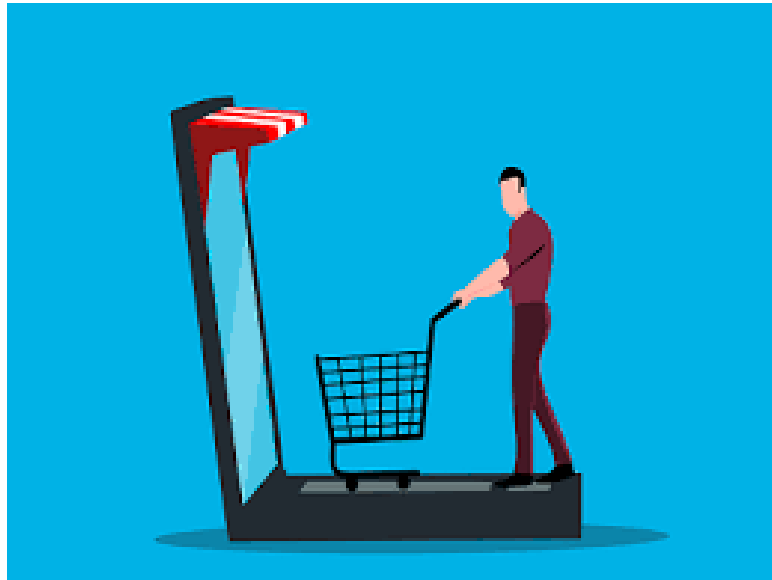
Så godt som alle kontrakter er ukomplette: Alt det, der ikke kan forudsiges og beskrives: et “fortolkningsrum” (Brown et al., 2016)

- Produkter, levering, markeder, behov, priser, adfærd → skaber rum for fortolkning hos hver part
- Ukomplette kontrakter er et grundvilkår – og ikke en kritik – i offentlige udbud og kontraktstyring
- Fortolkningsrummet gør relationen og samarbejdet central for den offentlige værdiskabelse





Hvordan vinde kontrakter?



Produkt/service (genstanden)



Samarbejde (relation)

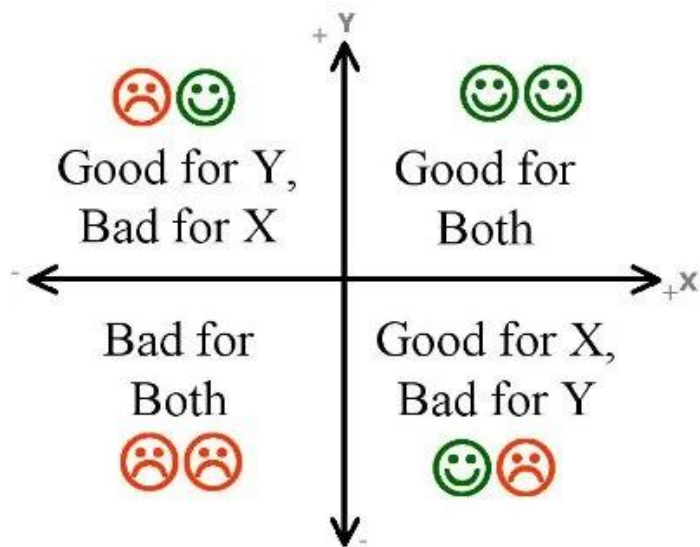
Ordregiver har interesse i at finde jer!!



- Tildelingskriterier: samarbejde, organisation, udviklingsprojekt
- Ordregiver må skrive næsten alt om samarbejdet inden for kontrakten (kommunikation, opstartsmøde, statusmøder, kontraktjusteringer, optioner, konfliktløsning mv.)
- Referencer på samarbejde (ikke CV'er) – innovationsprojekter, procesoptimeringer, samarbejde om brugere



Hvordan sikre en vellykket kontrakt?



Et relationelt mindset *inden for* kontrakten



- ✓ Begge parter skal have værdi af kontrakten
- ✓ Attraktiv pris – for køber og for sælger
- ✓ Kvalitet – er ikke kun i købers interesse
- ✓ Win-win mindset – fleksibilitet, tilpasning, værdi



- En proces OG en kontrakt baseret på fundamentale sociale normer – fælles mål og vejledende principper
- Forpligtende for begge parter – bygges "oven på" en transaktionel kontrakt (formel-relationel kontrakt, ikke "håndtryk")

To eksempler på win-win mindset



Kontrol og dokumentation



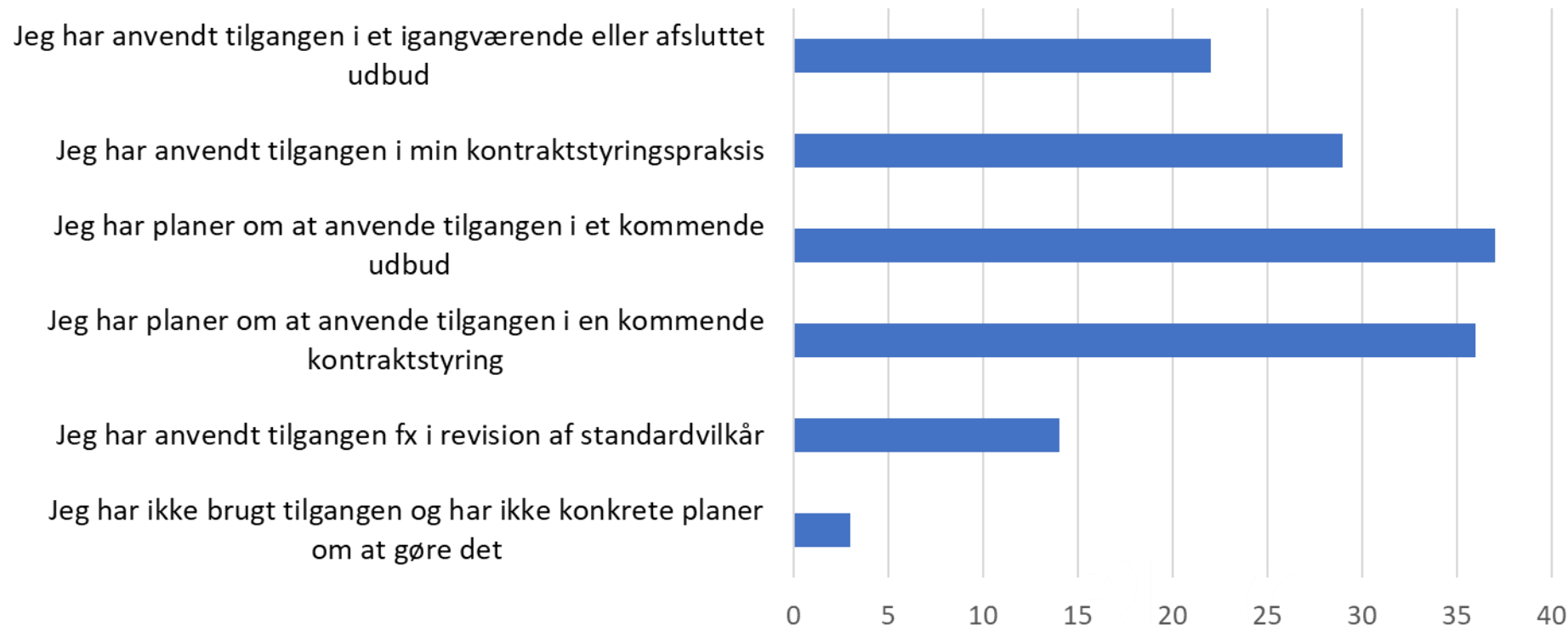
Gulerod versus pisk (eller begge)

Ordregiverne arbejder med at styrke det relationelle



Årgang 2023 ét år efter uddannelsen

65 respondenter, flere svar tilladt



Konklusioner



- Køber genstanden og samarbejdet
- Win-win fokus kan vinde kontrakter – potentiel konkurrencefordel
- Får kontrakter til at gå godt – positiv gengældelse *inden for* kontrakten

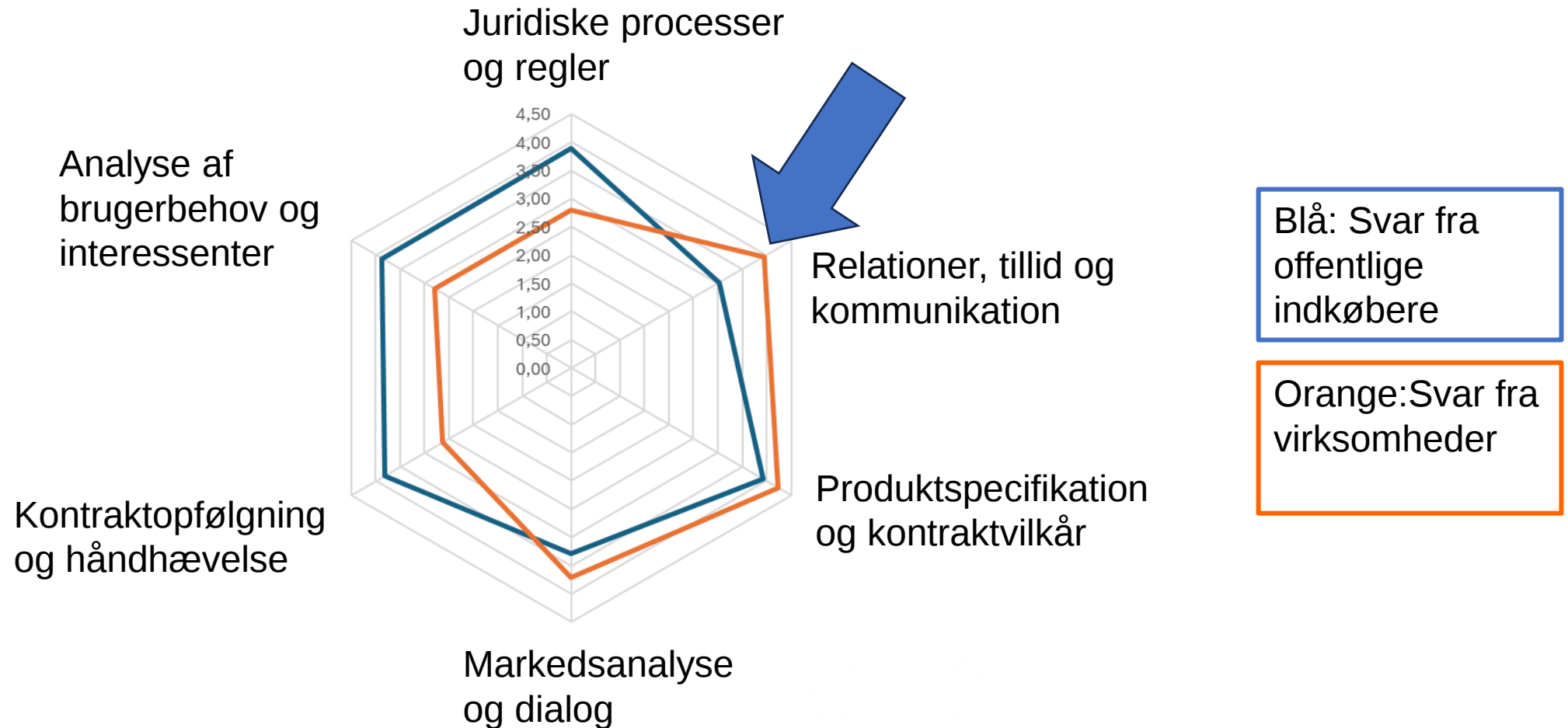


Tak for ordet !

RUC og IKA Masterclass i
formelle-relationelle kontrakter i foråret 2026:

<https://ruc.dk/masterclass-i-offentlige-indkoeb>

Ekstra slide: Vil markedet det?



Opsummering og tak for i dag

2. juni 2025

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen

Direktør, Signe Maria Christensen

