

# REFERAT Chefforum d. 26-09-2024

**Mødedato** Torsdag d. 26. september 2024 kl. 09:00

**Mødested** 915

**Mødedeltagere** Forperson Henrik Harder (Kommunaldirektør), René Birkemark Olesen (Afdelingschef Kultur, Fritid & Erhverv), Rikke Terslev (Afdelingschef Ældre, Sundhed & Social), Tine Buch Juhl (Afdelingschef Børn- & Familie), Kristine Klæbel (Direktør By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse), Sisse Krøll Willemoes (Afdelingschef Dagtilbud & Skole), Dorthe Espenheim (Afdelingschef Borger & Arbejdsmarked), Marie Brøchner Jespersen (Afdelingschef Miljø & Teknik), Marie Aasøe (Afdelingschef Økonomi & Stab), Lise Lise Valentin Bayer (Direktør Børn, Sundhed & Velfærd)

## Indholdsfortegnelse

CF – Godkendelse af dagsorden og referat.....	3
CF - Status Budget 2025.....	4
CF - Beskyttet beskæftigelse i Brøndby.....	5
CF - Proces for erfaringsopsamling på afprøvning af koncept for MUS/GRUS/LUS 2024.....	7
CF - Opsamling på øvelse i adfærdsdesign.....	9
CF - Procesplan målsætninger 2025.....	10
CF - Regler og praksis for udbud og indkøb.....	12
CF - Principper for udmøntning af digitaliseringspulje 2024.....	13
CF - Temadrøftelse om fremtidige ændringer på beskæftigelsesområdet.....	15
CF - Temaer til kommende møder og eventuelt.....	18

# **Punkt 1: CF – Godkendelse af dagsorden og referat**

00.01.00-P35-7-23

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at dagsorden til dette møde godkendes
2. at referat fra mødet den 11. september 2024 godkendes

## **Beslutning**

Chefforum godkendte dagsordenen til dette møde samt referat fra Chefforum den 11. september 2024.

## **Punkt 2: CF - Status Budget 2025**

00.30.00-P05-1-24

### **Anledning**

Status på Budget 2025

### **Sagsfremstilling**

(30 min.)

Kommunaldirektøren giver status på de aktuelle budgetforhandlinger og orienterer omkring budgetaftalen såfremt den er indgået inden Chefforum.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller

1. at status på Budget 2025 tages til efterretning.

### **Beslutning**

Chefforum gennemgik oversigten over budget 2025 med enkelte opmærksomhedspunkter samt rettelser til ansvarlige og medvirkende afdelingschefer.

Chefforum tog orienteringen om status på budget 2025 til efterretning.

### **Bilag**

Status på budgetaftale 2025 CF

## **Punkt 3: CF - Beskyttet beskæftigelse i Brøndby**

15.00.00-P20-4-24

### **Indstilling**

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at sagen tages til efterretning

### **Sagsfremstilling**

(10 min.)

Kristine og Dorthe har været på inspirationstur til Brøndby kommune for at høre om deres kantine på rådhuset. Driften af denne foregår i samarbejde med JAC (Job- og Aktivitetscenter Vestegnen), hvor der er borgere i beskyttet beskæftigelse. Der ønskes en drøftelse af perspektiverne i og erfaringerne med denne tilgang.

I Brøndby kommune har de siden 2014 haft en forpagtningsaftale med JAC, der står for kantinedriften på tre lokationer i kommunen som en del af deres tilbud inden for beskyttet beskæftigelse.

I kantinerne er der ansat medarbejdere med forskellige baggrunde, herunder ernæringsassistenter, kokke og køkkenassistenter. Hertil kommer de borgere, der er i beskyttet beskæftigelse, og som indgår i den daglige drift med madlavning, opvask mm.

Der er løbende 5-6 borgere i beskyttet beskæftigelse i kantinen på rådhuset samt nogle i arbejdsprøvning. Der er forskel på hvor mange dage, den enkelte borger er på arbejde afhængig af deres funktionsniveau.

JAC driver kantinerne via indtægter fra salget, indtægter fra den beskyttede beskæftigelse samt et beløb fra kommunen (ca. 1,2-1,3 mio. kr.).

På rådhuset i Brøndby er der en KB beslutning om, at kantinen er økologisk. Maden er varieret, og der har blandt andet været gennemført et projekt i samarbejde med Meyers Madhus, der har fungeret som konsulenter og har givet inspiration til at udvikle og skabe varians i menuen.

Der er altid en varm ret og en vegetarret. Maden er ikke halal, men der er altid et alternativ til svinekød. Der ud over er der salater, brød og pålæg. Der arbejdes lige nu henimod at kunne tilbyde endnu mere hjemmelavet mad, fx ved at sylte selv, lave marmelade mm.

Kantinen på rådhuset har åbent 4 dage ugentligt, ikke fredag. Åbningstiden er kl. 11-12.45. Der ud over er der selvbetjening om morgenen, hvor der kan købes hjemmebagt morgenbrød.

Der er ikke lukket om sommeren, da JAC har mulighed for at trække på medarbejdere/borgere fra de andre steder, de driver.

Der er ca. 200 bispisninger dagligt. Dog har de været nede på 100 ved kødfrie dage, men det er lykkedes at få det til at stige igen. Prisen er 35 kr. for en buffet. Betaling kan ske via personalekort, hvor betaling trækkes over lønnen før skat. Der er også mulighed for at købe mad med hjem.

I kommunen er der fokus på at fortælle, at kantinerne er en del af det sociale tilbud, og der er ligeledes opbakning fra politiske niveau. Kantine står for al forplejning til KB, udvalgsmøder, frokost til valg mm.

Der er også et kantinebruger-udvalg på rådhuset, hvor der er et par årlige møder. Her sker der drøftelser om menuen, dialoger om hvordan der skabes en større nysgerrighed på kødfrie dage mm.

## **Beslutning**

Afdelingschef for Borger, Arbejdsmarked & Erhverv præsenterede erfaringer fra Brøndby Kommune, hvor driften af kantine foregår i samarbejde med Job- og Aktivitetscenter Vestegnen med borgere i beskyttet beskæftigelse.

Chefforum tog orienteringen til efterretning, og besluttede, at der på Chefforum den 23. oktober 2024 skal udarbejdes en oversigt over ønskede analyser, der skal udarbejdes i forbindelse med budget 2026. Oversigten skal sikre, at der er bedre tid til at udføre analyserne for budget 2026.

Muligheden for borgere i beskyttet beskæftigelse i kantine skal indgå i denne pulje af ønskede analyser.

# Punkt 4: CF - Proces for erfaringsopsamling på afprøvning af koncept for MUS/GRUS/LUS 2024

81.04.00-P05-1-24

## Anledning

Chefforum orienteres om proces for og nedslag i evaluering af koncept for MUS/GRUS/LUS 2024.

## Sagsfremstilling

(5 min.)

Efter behandling i KommuneMED den 20. december 2023 og i Chefforum 21. december 2023 blev forslag til nyt koncept for MUS, GRUS og LUS finjusteret, færdigproduceret og lanceret til organisationen i marts 2024.

Som beskrevet i mødesagerne i december 2023, skal erfaringerne indsamles ultimo 2024, så Chefforum og KommuneMED herefter kan præsenteres for et evt. tilpasset og færdigt koncept for udviklingssamtaler i Albertslund Kommune, der kan anvendes fremadrettet fra 2025.

### Procesplan og datakilder

Kommunens ledere holder ikke udviklingssamtaler på samme tidspunkt. Både mellem og indenfor afdelingerne varierer tidspunkterne for de årlige samtaler. Nogle steder er udviklingssamtalerne allerede gennemført - andre steder er processen først begyndt nu. Planen for erfaringsindsamling skal læses i det lys.

HR & Organisationsudvikling indsamler både kvantitative og kvalitative data ifm. erfaringsopsamlingen:

- Spørgeskema udsendes til kommunens ledere og medarbejdere. Spørgeskemaundersøgelsen udarbejdes og besvares i MS Forms.
  - Som supplement og nuancering til spørgeskemaerne afholdes eventuelt 2-3 fokusgruppeinterviews med hhv. ledere og medarbejdere; maksimum 4-6 fokusgrupper i alt, hvis besvarelserne i spørgeskemaerne giver anledning til det. Det er i så fald vigtigt, at fokusgrupperne er bredt favnende ift. organisationens mange forskellige arbejdspladser og fagligheder.
- Endelig udsendes en skabelon til de enkelte AfdelingsMED, der drøfter erfaringer og oplevelser med anvendelse af konceptet.

Spørgeramme for spørgeskemaer og evt. fokusgruppeinterviews samt skabelon for drøftelser i AfdelingsMED fastlægges i samarbejde med direktør for By, Kultur, Miljø og Beskæftigelse, Kristine Klæbel. Data fra spørgeskemaer og evt. fokusgruppeinterview formidles anonymiseret.

Vedlagt sagen er en oversigt over, hvilke perspektiver de forskellige datakilder sigter på at belyse.

Tentativ tidsplan for erfaringsindsamling og overgang til drift:

- Fra slut september 2024: Spørgeskemaet udsendes til ledere og medarbejdere.
- Oktober/primo november 2024: Evt. fokusgruppeinterviews.
- Efteråret 2024: Drøftelser i AfdelingsMED ud fra skabelon (repræsentanter indhenter erfaringer fra deres bagland - og den opfølgning, der evt. allerede har været lavet på afdelingerne eller arbejdspladseres eget initiativ inddrages). Udfyldte skabeloner sendes til HR & Organisationsudvikling senest 1. december 2024.

- November 2024: Sag til Chefforum – Chefforum har mulighed for at dele deres erfaringer med proces og materialer
- Start uge 50: Møde i arbejdsgruppen med drøftelse af tilbagemeldinger og forslag til justeringer
- Første møde i januar 2025: Sag til CF med forslag til ændringer pba. tilbagemeldinger og arbejdsgruppemøde.
- Februar 2025: Sag til KommuneMED med forslag (aflv. Midt jan)
- Efter KommuneMEDs drøftelse: Sag til CF med endelig godkendelse af koncept
- Forår 2025: Evt. justering af materiale og vejledninger på Medarbejdersiden. Obs på evt. behov for at ændre de fysiske udgaver af puslespillene.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringen til efterretning.

## **Beslutning**

Chefforum tog orienteringen til efterretning.

## **Bilag**

Oversigt over datakilder

## **Punkt 5: CF - Opsamling på øvelse i adfærdsdesign**

00.15.10-A21-2-24

### **Anledning**

Chefforum skal præsentere deres erfaringer med at afprøve deres egne adfærdsdesign, udviklet på chefseminaret d. 28. august.

### **Sagsfremstilling**

(20 min.)

På chefseminaret d. 28. august arbejdede Chefforum med adfærdsdesign, og fik her en hjemmeopgave på baggrund af FASBA øvelsen:

F: den ønskede forandring er:

”At fremme kommunikationen med mine medarbejdere/ledere”

A: Den adfærd I individuelt udvalgte fra Idégeneratoren ”Stoppe med, Starte med, Mere af, Mindre af”.

S: Find den konkrete situation hvor den nye adfærd skal lykkes.

B: Find de mest betydningsfulde barrierer der vil/kan stå i vejen for at I lykkes med jeres nye ønskede adfærd.

A: Undersøg og hjælp hinanden med at finde frem til et adfærdsdesign der i situationen (hvor og hvornår) skal hjælpe jer med at HUSKE og AT GØRE/IKKE GØRE den nye ønskede adfærd OG som tager højde for en eller flere af jeres barrierer.

På baggrund af øvelsen gik alle chefer og direktører hjem med et adfærdsdesign som de skulle prøve af.

Chefer og direktører skal på mødet præsentere hinanden for deres erfaringer med deres adfærdsdesign.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at Chefforum tager orienteringerne til efterretning.

### **Beslutning**

Chefforum delte deres erfaringer med eget adfærdsdesign, herunder opnåede forandringer samt oplevede barrierer.

Chefforum tager orienteringen til efterretning.

### **Bilag**

INSPIRATIONSOPLÆG\_CHEFFORUM\_ALBERTSLUND\_28\_08\_24

EN\_FASBA\_25\_08\_23

ADFÆRDSORINTERET IDEGENERATOR\_25\_08\_23

## Punkt 6: CF - Procesplan målsætninger 2025

00.01.00-A00-13-24

### Anledning

Arbejdsgruppen præsenterer forslag til procesplan for arbejdet med målsætninger 2025

### Sagsfremstilling

(40 min.)

Arbejdsgruppen bestående af Henrik, Sisse og Dorthe har på baggrund af Chefforums input og drøftelser på Chefseminariet i august 2024 udarbejdet udkast til en procesplan for arbejdet med målsætninger 2025.

Arbejdsgruppen vil præsentere deres udkast til en plan for arbejdet med målsætninger 2025, der især har fokus på tidligere i processen at skabe ejerskab i organisationen. Procesplanen fremgår som bilag til sagen.

Der kan bl.a. fremhæves følgende elementer i procesplanen:

- I procesplanen er der planlagt med to udviklingsdage i december 2024 og januar 2025.
- Den 9. oktober 2024 skal Chefforum, som forberedelse til udviklingsdag del 1, bl.a. beslutte mål/effekter samt tovholdere for de tværfaglige målsætninger.
- Der skal decentralt arbejdes med tegn og prøvehandlinger frem til udviklingsdag del 1, hvorfor der er udarbejdet et arbejdsblad og en matrix, som skal udfyldes af tovholdere til udviklingsdag del 1. Arbejdsblad og matrix fremgår som bilag.
- Målplanerne færdiggøres på udviklingsdag del 2, hvorefter prøvehandlinger kan igangsættes i organisationen.

### Hjemmeopgave

Arbejdsgruppen vil videre præsentere en hjemmeopgave, der skal løses til Chefforum den 9. oktober 2024. Cheferne skal udfylde matrixen, der fremgår som bilag, hvor den enkelte chef med afsæt i de målsætninger for 2025, som chefen vurderer at have en tværfaglig aktie i, skal placere potentielle prøvehandlinger. Placering af potentielle prøvehandlinger er ud fra stor/lille effekt samt svært/let for organisationen. Cheferne skal den 9. oktober 2024 præsentere deres matrix, som drøftes i plenum.

### Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at procesplan for arbejdet med målsætninger 2025 godkendes
2. at hjemmeopgaven tages til orientering

### Beslutning

Chefforum godkendte procesplanen for arbejdet med målsætninger 2025.

Videre besluttede Chefforum, at lederdagen den 29. oktober 2024 fastholdes. Lederdagen kan bl.a. fokusere på adfærdsdesign, arbejdet med Plan A, målplaner mv.

Chefforum får tilsendt hjemmeopgaven, som de skal løse til det kommende Chefforum den 9. oktober 2024.

# **Bilag**

Matrix

Procesplan målsætninger 2025 september 2024

Arbejdsblad til at udfylde

## **Punkt 7: CF - Regler og praksis for udbud og indkøb**

88.20.00-P22-1-24

### **Anledning**

Gennemgang af gældende regler for udbud og indkøb - herunder habilitet

### **Sagsfremstilling**

(20 min)

Leder af Økonomi og Indkøb vil præsentere centrale regler for udbud og indkøb, herunder habilitet, med udgangspunkt i de generelle regler på området, Albertslund Kommunes indkøbspolitik samt notat om habilitet, der fremgår som bilag til sagen. Dette på baggrund af, at der er behov for et øget fokus i organisationen på at sikre og indskærpe, at gældende regler for udbud og indkøb overholdes i praksis på tværs.

Chefforum skal videre drøfte hvilke opmærksomhedspunkter og indsatser, de vurderer, er relevante og nødvendige for at sikre, at der på tværs skabes forståelse og kendskab til reglerne for udbud og indkøb, så disse fremover bedst forankres i organisationen.

Efterfølgende vil der på et kommende Chefforum i oktober 2024 blive præsenteret gældende procuragrænser (beløbsgrænser) med henblik på også at tydeliggøre og skærpe de forskellige godkendelsesgrænser i Albertslund Kommune.

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at gennemgang af regler for udbud og indkøb, herunder habilitet, tages til efterretning.

### **Beslutning**

Chefforum tog centrale regler for udbud og indkøb, herunder habilitet til efterretning med stor opmærksomhed på følgende nedslag:

- At der altid skal indhentes flere tilbud for indkøb over 100.000 kr.
- Skærpet fokus på dokumentation og proces ved tilbudsindhentning over 500.000 kr.
- Husk løbende at dokumentere tilbudsindhentning og proces i SBSYS
- Kontakt Udbud og Indkøb for rådgivning og sparring

Regler og praksis for udbud og indkøb, herunder habilitet bliver forelagt for Økonomiudvalget den 1. oktober 2024, hvorefter der vil blive udarbejdet materiale, der kan videreformidles til resten af organisationen.

### **Bilag**

Indkøbspolitik 2024

Udbud og Indkøb Oplæg CF 260924

Habilitet ved indkøb udbud og samarbejdsaftaler

# Punkt 8: CF - Principper for udmøntning af digitaliseringspulje 2024

85.13.00-P00-1-24

## Anledning

I forbindelse med budgetforhandlingerne for 2024 blev det besluttet at etablere en digitaliseringspulje øremærket investeringer i digitale løsninger med dokumenteret effekt.

Med en dedikeret pulje, der kan udmøntes løbende, er det muligt at frembringe forslag til digitale investeringer med dokumenteret effekt fx fra andre kommuner eller en lokal udviklet businesscase. For at skabe de bedst mulige forudsætninger for at lykkes med kommunens deltagelse i KL's teknologipartnerskab blev midlerne i 2024 øremærket de to spor, som kommunen har deltaget i:

- implementering af skærmbesøg og
- flere automatiserede processer/arbejdsgange i hele kommunen.

I samme forbindelse blev det besluttet, at principper for fremtidig udmøntning fra 2025 skulle forelægges Chefforum til godkendelse.

## Sagsfremstilling

(10 min.)

For at sikre en fornuftig anvendelse af de afsatte midler, er der brug for klare principper for udmøntning af digitaliseringspuljen til investering i ny teknologi i kommunen.

Forslag til principper for udmøntning af digitaliseringspuljen:

1. puljen udmøntes i få men mærkbare investeringer med fokus på borgerværdien og stabil/fremtidssikret implementerings- og driftskapacitet i kommunen.
2. beslutning om investeringer tages i Chefforum, og vil tage udgangspunkt i KL's tre bundlinjer for investeringer i ny teknologi, således at der investeres i løsninger, der giver:
  - bedre oplevet kvalitet for borgere med behov for støtte til at kunne udfolde sig personligt og leve et selvstændigt, frit og værdigt liv i trygge ramme.
  - bedre arbejdsmiljø og –glæde blandt medarbejdere. Ansvarlig teknologi spiller en vigtig rolle i at gøre arbejdslivet mere skånsomt og attraktivt.
  - bedre udnyttelse af de kommunale/offentlige ressourcer.
3. investeringer fra digitaliseringspuljen vil være i løsninger med dokumenteret effekt, således at der ikke investeres i fx digitale pilotprojekter eller -forsøg, hvor implementerings- og driftseffekten på den lange bane er usikker.
4. investeringer i løsninger, der løfter behov på tværs af forvaltningerne, vil blive prioriteret.
5. alle investeringer behandles og godkendes i kommunens [it-projektråd](#) for at sikre kontraktgrundlag, bedste pris, databehandleraftale, teknisk implementering, dedikeret implementeringsteam, it-sikkerhed og varigt, stabilt driftssetup herunder roller og ansvar.
6. der vil alene blive tale om et éngangsbidrag fra puljen, hvorfor den efterfølgende driftsomkostning fx årlige licensomkostning skal være på plads indenfor egen ramme (systemejer).
7. det er muligt at beslutte, at hele puljen udmøntes til én investering.

Der er udarbejdet [skabelon](#) for ansøgning om midler fra puljen. Herunder er der to ansøgningsfrister årligt: 1. maj og 1. november. Alle ansøgninger forelægges Chefforum med indstilling. Leder af It & Digitalisering er ansvarlig for forelæggelse af ansøgninger til Chefforum, og kan indstille til beslutning.

## **Økonomi**

Økonomi: 250.000 kr. i 2024 og 2025. Hæves herefter til 450.000 kr. varigt fra 2026. Bemærk at økonomien i 2024 allerede er afsat til arbejdet med KL's Teknologipartnerskab.

## **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at principper for udmøntning af digitaliseringspuljen godkendes.

## **Beslutning**

Chefforum godkendte principper for udmøntning af digitaliseringspuljen med følgende kommentarer:

- Nr. 2 af KL's tre bundlinjer skal defineres mere bredt
- Det skal fremgå tydeligt, at afdelingerne selv kan supplere med midler
- Undersøge om det kan fremgå af blanketten, hvem der er ejer samt omkostning for drift

## Punkt 9: CF - Temadrøftelse om fremtidige ændringer på beskæftigelsesområdet

15.00.00-G01-1-24

### Anledning

Beskæftigelsesområdet står overfor en række store forandringer de kommende år. Dels har regeringen nedsat en ekspertgruppe, der er kommet med forslag ændringer, som skal generere besparelser på 3 mia. kr. Dels indgik regeringen og aftalepartierne i oktober 2023 en aftale om ændring af kontanthjælpssystemet.

Chefforum får her en kort gennemgang med henblik på en drøftelse af, hvordan det vil påvirke borgerne i Albertslund Kommune og i hvilke afdelinger, der eventuelt er opmærksomhedspunkter.

### Sagsfremstilling

(30 min.)

Regeringen har meldt ud, at der skal spares 3 mia. kr. på beskæftigelsesindsatsen. Det har været afsættet for ekspertgruppens arbejde det seneste år. Den 24. juni kom ekspertgruppen med en række anbefalinger. Anbefalingerne fra ekspertgruppen lægger op til den største reform af beskæftigelsesindsatsen nogensinde, der ifølge ekspertgruppen selv kan gøre systemet billigere, enklere og mere værdigt, uden at det svækker beskæftigelsen.

Ekspertgruppens hovedanbefalinger til fremtidens beskæftigelsesindsats er følgende.

1. Få målgrupper og særregler: Fra 13 til 5 målgrupper for beskæftigelsesindsatsen og afskaffelse af en lang række særregler
2. Individuelt tilrettelagt indsats for borgeren: Frihed til sagsbehandlerens faglighed og fokus på en mere individuel tilrettelagt indsats for borgerne
3. Værdigt sanktionssystem i balance: Afstemte rådighedskrav med fokus på rådighed for borgere tæt på arbejdsmarkedet og en markant lempelse for syge og borgere længere fra arbejdsmarkedet
4. Nedlæggelse af jobcentre og fri organisering: Krav til at kommunerne skal have et Jobcenter fjernes, og kommunerne får fuld juridisk frihed til, hvordan de vil organisere beskæftigelsesindsatsen internt og imellem hinanden
5. Mere plads til a-kasser og private leverandører: A-kasser og private leverandører får nye opgaver i indsatsen med mere valgfrihed for borgerne
6. Styling efter resultater: Friere rammer til kommuner, a-kasser og aktører med fokus på resultater frem for proceskrav

En uddybende beskrivelse af ekspertgruppens anbefalinger findes her: [Anbefalinger til fremtidens beskæftigelsesindsats \(bm.dk\)](#).

Følges anbefalingerne vil det også have konsekvenser for Albertslund kommune. Væsentlige opmærksomhedspunkter er blandt andet:

- Der lægges op til store besparelser. Disse besparelser skal i Albertslund ses i lyset af, at der siden 2023 er skåret markant i budgettet til aktivering og administration (konto 5 og 6) i kommunen – både grundet de lokale budgetaftaler samt finansieringen af Arne-pensionen.
- Ekspertgruppen anbefaler, at kommunerne selv skal tilrettelægge beskæftigelsesindsatsen. Sker dette, skal kommunalbestyrelse i Albertslund tage stilling til og beslutte, hvordan organiseringen af beskæftigelsesområdet skal se ud i kommunen.
- Den aktive beskæftigelsesindsats har de seneste år været med til at reducere antallet af ledige i Albertslund. Såfremt der både kommer færre proceskrav til samtaler og aktivering af borgerne samt skæres markant i lønsum og aktiveringsmidler, vil det ikke i samme omfang være muligt at arbejde med at få borgerne i uddannelse eller job.

Dette kan få ledighedslængden til at stige og øge antallet af ledige, da erfaringen i Albertslund er, at den meget aktive beskæftigelsesindsats virker.

- Ekspertgruppen adresserer systemets uhensigtsmæssigheder i forhold til de svageste borgere. Her er det væsentligt at have en særlig opmærksomhed på hvilke rammer og muligheder, der skabes i Albertslund, når der skal træffes beslutninger om organisering samt økonomi, herunder koblingen til andre dele af forvaltningen. Forventningen er i den sammenhæng, at de såkaldte STAR puljer (øremærkede midler, der kan søges til særlige projekter) kan forsvinde eller reduceres markant. Albertslund har haft tradition for at søge og få del i disse midler, hvilket har muliggjort flere målrettede og intensive indsatser gennem årene, fx ”Afklaringspuljen” til afklaring af meget langvarige borgersager.
- Der er allerede ændret på arbejdsfordelingen imellem kommuner og a-kasser, idet a-kasserne siden 1. januar 2024 har haft ansvaret for kontakten til dagpengemodtagerne de første 3 måneder af ledighedsperioden. Det er dog fortsat kommunen, der sammen med staten mærker de økonomiske konsekvenser af en eventuelt længere ledighedsperiode. Spørgsmålet er, om a-kassernes ansvar vil blive øget yderligere. Dette er ikke indeholdt i ekspertgruppens anbefalinger, men forventes at blive et tema i de politiske forhandlinger.

## Kontanthjælpsreformen

I forhold til ekspertgruppens anbefalinger er tidsperspektivet for den politiske proces endnu ikke kendt. Men mens vi venter, udestår en større opgave med at implementere en ny kontanthjælpsreform, der træder i kraft henholdsvis den 1.1 2025 og den 1.7 2025.

De politiske ambitioner er at gøre kontanthjælpssystemet mere enkelt og gennemskueligt for både borgere og sagsbehandlere. Formålet med den nye reform er desuden, at det skal kunne betale sig at arbejde også få timer. Der er imidlertid også en række særlige opmærksomhedspunkter.

Kontanthjælpsreformen omfatter tre aftaler; 1. Aftale om et nyt og mere gennemskueligt kontanthjælpssystem, 2. Aftale om skærpede optjeningsregler for kontanthjælp og 3. Aftale om en ny arbejdspligt.

Hovedelementerne i disse aftaler er, at der kommer færre forskellige ydelser, færre satser, en række tidligere lovregler afskaffes, og der kommer nye tillæg. Den 1.1 2025 indføres tillige en arbejdspligt for ydelsesmodtagere, som ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskrav.

Nogle af konsekvenserne er kort skitseret nedenfor:

- Der vil være en udfordring i forhold til de borgere, der fremadrettet får mindre månedlig ydelse, idet de kan risikere udsættelse af deres bolig. Konkret forsvinder §34 boligstøtte, og de borgere, der ikke opfylder opholdskravet, kommer på mindste sats. Borgere på mindste sats kan desuden forvente omfattende aktivering, når de bliver omfattet af arbejdspligt.
- Arbejdspligten omfatter fra 1.1 2025 alle overgangsydelsesmodtagere. Der er aktuelt (august 2024) syv overgangsydelsesmodtagere. Fra 1.7 2025 omfattes alle, der får mindste sats. KOMBIT vil i efteråret 2024 sende lister til kommunerne, som gør det muligt at få et overblik over præcis hvor mange borgere, der skal undersøges for, om de opfylder opholds- og beskæftigelseskrav. Der arbejdes på at få KOMBIT til at levere listerne hurtigere, da dette vil øge den tid, der er til at finde løsninger på boligudfordringen. Omfanget forventes at være ca. 80 borgere baseret på tidligere lister fra KOMBIT og egne data.
- Afledt af arbejdspligten er der behov for at øge antallet af nytteindsatspladser i kommunen. Der er udarbejdet et udvidelsesforslag til budget 2025 om dette.
- Den nye lovgivning indebærer, at alle sager skal gennemgås manuelt i løbet af foråret 2025, og alle borgere skal indplaceres på ny sats i forhold til civilstatus. Dette vil medføre et stort ekstra ressourcetræk, da det skal foregå samtidig med den almindelige drift.
- Der vil samtidig komme omfattende ændringer til KY-løsningen (Kommunernes Ydelsessystem), men da it-systemet først senere vil blive udbygget til at håndtere alle ændringer, vil der komme manuelle arbejdsgange og workarounds i starten.
- Oveni vil der komme en række økonomiske konsekvenser, da leverandøren af KY (KOMBIT) har besluttet, at der skal ske en ekstraordinær betaling for kontanthjælpsreformen i 2024, 2025 og 2026. Økonomien er i forhold til budgettet en teknisk udvidelse, og omfanget af DUT midler kendes på nuværende tidspunkt ikke.

## Indstilling

Direktøren for By, Kultur, Miljø & Beskæftigelse indstiller,

1. at det drøftes, hvordan ændringerne vil påvirke borgerne i Albertslund Kommune.

## **Beslutning**

Dette punkt blev udsat til Chefforum den 9. oktober 2024

## **Punkt 10: CF - Temaer til kommende møder og eventuelt**

00.01.00-P35-7-23

### **Indstilling**

Kommunaldirektøren indstiller,

1. at punktet drøftes

### **Sagsfremstilling**

- Konsulentforbrug

### **Bilag**

Temadrøftelser september2024

Overblik over brug af eksterne konsulenter i Albertslund Kommune 2023