

DAGSORDEN Arbejdsmarkedsudvalget d. 27-05-2026

Mødedato Onsdag d. 27. maj 2026 kl. 13:00

Mødested Sprogcenter Nordvestjylland, Danmarksgade 13 B, 7500 Holstebro, lokale
4

Indholdsfortegnelse

Introduktion til Sprogcenter Nordvestjylland.....	3
Ungdommens Uddannelsesvejledning - UU Årsrapport 2025.....	4
Borgerinddragelse i beskæftigelsesindsatsen.....	5
Implementering af beskæftigelsesreformen.....	6
Budgetopfølgning pr. 30/4 og opfølgning på aktivitet.....	8
Lukket: Budget 2027.....	9
Aktuel arbejdsmarkedssituation.....	10
Orientering.....	11
Lukket: Meddelelser.....	12
Lukket: Underskrift af beslutningsprotokol.....	13

Punkt 1: Introduktion til Sprogcenter Nordvestjylland

00.22.00-P35-5-25

Sagsfremstilling

SEK/SL/BF - AMU

Mødet afholdes i henhold til årsplanen på Sprogcenter Nordvestjylland, Danmarksgade 13C, Holstebro.

Centret varetager de forpligtigelser som kommunen har ifl. Lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl. Loven pålægger kommunerne at tilbyde gratis danskuddannelse til nyankomne udlændinge, der er fyldt 18 år.

Lovens målgruppe omfatter både flygtninge, familiesammenførte og indvandrere, herunder arbejdstagere og studerende fra både EU og tredjelande. Borgernes opholdsgrundlag er afgørende for, hvilket tilbud om danskuddannelse kommunen skal give.

Kommunen har pligt til at henvise en udlænding til danskuddannelse senest en måned efter, at kommunen har overtaget ansvaret for borgeren. Kursisterne modtager tilbud om op til 5 års danskuddannelse.

Sprogcenter Nordvestjylland er drevet på fælleskommunal basis af Holstebro, Struer og Lemvig kommuner. Centret tilbyder certificeret danskundervisning til internationale borgere samt arbejdsmarkedsrettede forløb i samarbejde med lokale virksomheder og brancher.

Under sloganet ”Det begynder med dansk” tilbydes målrettede undervisningsforløb til borgere med danskret med henblik på at styrke deres sproglige kompetencer og muligheder for deltagelse i samfunds- og arbejdsliv.

Sprogcentret har årligt omkring 900 kursister fra en bred vifte af nationaliteter i de 3 kommuner, og indsatsen spiller en central rolle i forhold til at understøtte rekruttering og fastholdelse af international arbejdskraft samt i at styrke borgernes muligheder for varig tilknytning til arbejdsmarkedet.

På arbejdsmarkedet i Holstebro Kommune er ca. 4.000 udenlandske lønmodtagere årligt beskæftiget i kortere eller længere tid. Samlet svarer det til knap 2.000 fuldtidsbeskæftigede udenlandske medarbejdere (ca. 9 % af alle lønmodtagerne i Holstebro Kommune).

Sprogcenterets strategiske retning varetages af et centerråd med politisk repræsentation fra de tre samarbejdskommuner. For perioden 2026–2030 er der udpeget ét medlem fra hver kommune. Aktuelt er udpeget Dorthe Pia Hansen (Holstebro Kommune), Peter Borup Sørensen (Lemvig Kommune) og Jacob Aarlit Gade (Struer Kommune).

På mødet vil centerleder Maj Britt Rosenmeyer Olsen give Arbejdsmarkedsudvalget en introduktion til Sprogcentrets aktiviteter samt en rundvisning.

Indstilling

Det indstilles, at:

- Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Punkt 2: Ungdommens Uddannelsesvejledning - UU Årsrapport 2025

54.18.00-K07-1-26

Sagsfremstilling

SEK/SL - AMU

UU Nordvestjylland, har vejledningsansvaret for unge i grundskolerne og i 10. klasse i Holstebro, Struer og Lemvig Kommuner samt unge op til 25 år, som ikke er i gang med en ungdomsuddannelse.

Der er udarbejdet en ny årsrapport for 2025, der giver en status på, hvordan kommunerne lykkes med at få unge i uddannelse eller beskæftigelse i henhold til 4 nationale uddannelsespolitiske mål for 15-24-årige.

"Årsrapport 2025" er vedlagt som bilag.

Leder af UU Nordvestjylland, Hanne Paustian Tind, deltager på mødet og uddyber indhold og resultater fra "Årsrapport 2025".

Indstilling

Det indstilles, at:

- Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

UU Årsrapport 2025

Punkt 3: Borgerinddragelse i beskæftigelsesindsatsen

15.00.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

SEK/SL/BF - AMU

Med den nye beskæftigelsesreform markeres en ændring i tilgangen til den kommunale beskæftigelsesindsats, hvor bevægelsen går fra processtyring til øget fokus på resultater. Samtidig forventes den ledige borger i højere grad at tage ansvar for egen jobsøgning, kompetenceudvikling og progression mod arbejdsmarkedet.

Reformen stiller dermed øgede krav til den kommunale beskæftigelsesindsats i forhold til at understøtte den ledige borgers aktive deltagelse. Indsatsen skal i højere grad tage afsæt i den enkeltes ressourcer og initiativer, og den ledige borger skal understøttes gennem målrettet vejledning, dialog og virksomhedsrettede tilbud. Formålet er herigennem at styrke den ledige borgers motivation, ejerskab og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Erfaringer og lokal udvikling

I Holstebro Kommune har der gennem en årrække været arbejdet målrettet med borgerinddragelse i beskæftigelsesindsatsen. I 2020 indgik Holstebro Kommune - sammen med Herning, Vesthimmerland og Silkeborg - et partnerskab med Aalborg Universitet om etableringen af CUBB (Center for Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser). CUBB er et forsknings- og praksissamarbejde, der arbejder med velfærdsinnovation gennem en vidensmobiliserende tilgang, hvor forskning og praksis udvikler fælles viden baseret på konkrete erfaringer. Den anvendte metode kaldes i forsknings-praksissamarbejdet for FLIP (Fælles Lærings- og InnovationsPlatform). Bilagt er "Evaluering af Center for Udvikling af Borgerinddragende Beskæftigelsesindsatser (CUBB)" udarbejdet af Væksthusets Forskningscenter (og udgivet i 2024).

Partnerskabet var de første fire år støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond. Herefter er partnerskabet blevet udvidet til at omfatte flere kommuner, og er i dag fuld kommunalt finansieret. Holstebro Kommune bidrager årligt med ca. kr. 500.000, som dækker aktiviteter, såsom lokale og tværgående vidensmobiliserende FLIP, opkvalificeringsdage, konferencer samt netværk for ledere og medarbejdere. For viden om partnerskabets aktiviteter og resultater henvises der til

<https://www.cubb.aau.dk/>.

Perspektiv i forhold til reformen

Forsknings- og praksissamarbejdet i CUBB har haft stor national bevågenhed, og CUBB's tilgang til borgerinddragelse og vidensbaseret udvikling flugter beskæftigelsesreformens intentioner. Tilgangen understøtter et øget fokus på borgerens ansvar og en mere virksomheds- og resultatorienteret indsats, hvor individuelle behov vægtes højere end faste proceskrav.

Erfaringerne fra CUBB viser, hvordan en systematisk inddragelse af den ledige borger kan omsættes til mere effektive og meningsfulde indsatser, samtidig med at den lokale innovationskraft styrkes ved at identificere og adressere nye problemstillinger i praksis. Tilgangen bidrager desuden til et styrket samarbejde mellem kommuner, virksomheder og civilsamfund, hvilket er afgørende for at skabe flere jobåbninger og inkluderende arbejdsfællesskaber for unge og voksne uden for arbejdsmarkedet. En opgave, som reformen i stigende grad placerer som et fælles ansvar.

Partnerskabet i CUBB bidrager på denne måde aktivt til implementeringen af beskæftigelsesreformen og den fortsatte udvikling af en mere sammenhængende, borgerinddragende og resultatorienteret beskæftigelsesindsats.

På mødet vil to medarbejdere fra Særlig Jobformidling præsentere konkrete praksiseksempler på borgerinddragelse i den lokale beskæftigelsesindsats.

Indstilling

Det indstilles, at:

- Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Evaluering af Cubb januar-2024

Punkt 4: Implementering af beskæftigelsesreformen

15.00.00-A00-2-24

Sagsfremstilling

SEK/SL/BF - AMU

Implementeringen af beskæftigelsesreformen gennemføres i tre fortløbende faser. Som led heri er der vedtaget ændringslove til lov om aktiv beskæftigelsesindsats med ikrafttrædelse pr. 1. februar 2026 og 1. juli 2026.

Det var oprindeligt forudsat, at en ny, gennemskrevet hovedlov skulle fremsættes til behandling i Folketinget i marts 2026 med ikrafttrædelse 1. januar 2027. Som følge af folketingsvalget i foråret 2026 og efterfølgende forretningsministerium er behandlingen udskudt. Tidspunktet for fremsættelse afventer dannelsen af en ny regering.

Aktuel situation

Ændringslovene til lov om aktiv beskæftigelsesindsats, lov om organisering af beskæftigelsesindsatsen mv. er blevet implementeret i overensstemmelse med nugældende lovgivning. Forvaltningen vurderer, at reformens overordnede retning er tilstrækkeligt afklaret til, at det forberedende implementeringsarbejde kan fortsætte.

Reformen indebærer en mere virksomhedsrettet, individuelt tilpasset og resultatorienteret beskæftigelsesindsats. Samtidig indføres en styringsmodel, hvor kommunens indsats i højere grad kobles til konkrete effekter, herunder en jobpræmie, som belønner kommuner, når borgere på kanten af arbejdsmarkedet opnår lønede timer, samt øget fokus på borger- og virksomhedstilfredshed. Bilagt er et forskningsperspektiv på effekter og god praksis udarbejdet af Mikkel Bo Madsen fra Aalborg Universitet, hvor der er et kritisk forskerblik på indsatsen med lønede timer. Resultatet er at lønede timer virker i sammenhængen, hvor der er match mellem arbejdsgiver og -tager.

Den fremtidige tilbudsvifte på arbejdsmarkedsområdet i forhold til at bringe borgerne i selvforsørgelse skal understøtte reformens retning og skal derfor alene indeholde indsatser, der er virksomhedsrettede, individuelt tilpassede og målrettede dokumenterede resultater. Bilagt er implementeringsstrategien for fremtidens beskæftigelsesindsats i Holstebro Kommune.

Igangsatte implementeringstiltag

For at understøtte reformens retning er følgende tiltag igangsat:

- Styrket virksomhedsindsats med systematisk og opsøgende kontakt til virksomheder således, at virksomhederne mødes med en tilgang gennem en indgang, hvor virksomhedernes behov understøttes og kvalificeres i dialogen.
- Udvikling af ny visitationsmodel for reformens fem målgrupper/indsatsspor, som i rækkefølge er: dagpengeindsats, jobsøgningsindsats, jobhjælpsindsats, sygedagpengeindsats og endelig indsats for øvrige.
- Udvikling af nye arbejdsgange, herunder ny samarbejdsmodel med Social, Sundhed og Børn & Unge som følge af nedlæggelse af Rehabiliteringsteamet.
- Kompetenceudvikling af medarbejdere med fokus på virksomhedsrettet indsats, faglig dømmekraft og resultatskabelse. Konkret trænes medarbejdere og ledere i faglige og etiske dilemmaer, med henblik på øget evne til at give borgere og virksomheder den individuelle indsats, der skaber resultater.
- Igangsættelse af rebranding af jobcentret i overensstemmelse med intentionerne i reformen.

Understøttelse til forventningsafstemning - organisatorisk og kommunikativ

Som led i implementeringen er der igangsat et arbejde med rebranding af beskæftigelsesindsatsen. Formålet er at understøtte den ændrede praksis, som reformen forudsætter, herunder en mere virksomhedsrettet og resultatorienteret indsats med tydelig progression mod job og uddannelse. Processen sker med assistance fra Superego.

Reformen stiller ændrede krav til både kommunens indsats og samarbejdet med bl.a. virksomheder, a-kasser, uddannelsesinstitutioner og sundhedssystemet, som i højere grad forventes at indgå som aktive medspillere tidligt i borgernes forløb. Det kræver i høj grad en afstemning i forhold til hvad borgere og andre interessenter kan forvente i den fremtidige beskæftigelsesindsats.

Rebranding er derfor ikke alene et kommunikationsinitiativ, men et implementeringsgreb, der skal understøtte:

- en ændret praksis i beskæftigelsesindsatsen
- tydeligere forventninger til borgere og samarbejdspartnere
- et forpligtende samarbejde med virksomheder og øvrige aktører
- en fælles forståelse af reformens retning

De oplyste punkter giver anledning til nogle politiske pejlemærker i forhold til, hvordan vi møder interessenterne med fortællingen om ændret praksis, tydeligere forventninger til selv-aktivitet, mere forpligtende samarbejder og den entydige

retning henimod mere selvforsørgelse.

Den igangsatte implementering har til hensigt at sikre en sammenhængende og rettidig virkning af reformens intentioner, så beskæftigelsesindsatsen kan tilpasses den nye nationale retning og omsættes i praksis lokalt.

Milepæle i 2026

Arbejdsmarkedsudvalgsmøde den 17. august 2026:

Det forventes, at udvalget bliver præsenteret for en ny kernefortælling for beskæftigelsesindsatsen og forslag til nyt navn til jobcentret på mødet. Beslutningen er i medfør af den første fase i reformen, hvor jobcentrene nedlægges og hvor kommunerne frisættes til selv at organisere beskæftigelsesindsatsen.

Det forventes, at udvalget i forbindelse med budgetprocessen tager stilling til principperne for den fremtidige tilbudsvifte. Tilbudsviften er i medfør af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats: samtaler, virksomhedsrettede forløb, ordinær opkvalificering, øvrig opkvalificering og vejledning, samt mentor. Principperne skal bruges i den fleksible tilrettelæggelse af individuelle tilbud til borgerne og for at undgå faste driftsomkostninger af tilbud, der ikke har den ønskede effekt. Beslutningen er i medfør af aftalen mellem KL og Staten om indfasningen af reformbesparelsen. Der skal i den forbindelse tages stilling til det fremtidige serviceniveau.

Arbejdsmarkedsudvalgsmøde den 5. oktober 2026:

Under forudsætning af vedtaget hovedlov forventes det, at udvalget bliver præsenteret for en implementeringsplan for 2. fase af beskæftigelsesreformen. Der vil forventeligt skulle laves en køreplan for ændringerne og beslutningen i 2027.

På baggrund af beslutninger omkring budget 2027, serviceniveauerne i forhold til tilbud og 2. fase af beskæftigelsesreformen bliver udvalget præsenteret for udkast til beskæftigelsesplan for 2027-2029.

Arbejdsmarkedsudvalgsmøde den 30. november 2026:

Udvalget beslutter beskæftigelsesplanen 2027-2029, som indeholder udvalgets pejlemærker og prioriteringer for indsatsen samt den politiske ambition for området.

Indstilling

Det indstilles, at:

- Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning
- Arbejdsmarkedsudvalget drøfter de politiske pejlemærker i forhold til rebranding.

Bilag

Lønnede timer og godt match Holstebro 2026-04-20

Implementeringsstrategi - Fremtidens beskæftigelsesindsats i Holstebro Kommune

Punkt 5: Budgetopfølgning pr. 30/4 og opfølgning på aktivitet

00.30.14-G01-9-25

Sagsfremstilling

SEK/SL/DØN – AMU

Budgetopfølgningen pr. 30/04 viser et forventet regnskab på 1,2 mio. kr. hvilket giver et mindreforbrug på 1,3 mio. kr. i forhold til det korrigerede budget.

Driftsområde (1.000 kr.)	Vedttaget budget	Genbevillinger	Tillægsbevillinger og omplaceringer	Korrigeret budget	Forbrug pr. 30.04.2026	Forventet regnskab	Afvigelse
Forsørgelsesydelse	1.063.518	0	0	1.063.518	338.433	1.063.397	-121
Beskæftigelsesindsats	88.911	203	-505	88.609	38.245	87.474	-1.135
Driftsudgifter i alt	1.152.429	203	-505	1.152.127	376.678	1.150.871	-1.256

Det forventede mindreforbrug på forsørgelsesydelse skyldes hovedsageligt forventningerne til mindreforbrug på førtidspension (kr. -2,8 mio.) og ressourceforløb (kr. -1,5 mio.). Der forventes fortsat merforbrug på sygedagpenge (kr. 1,0 mio.), kontanthjælp (kr. 1,0 mio.) og boligsikring (kr. 1,7 mio.).

Opfølgning på førtidspension

Forudsætningerne for budget 2026 var 1.244 årspersoner på førtidspension efter den nye refusionsordning. Fra januar til marts 2026 har der i gennemsnit været 1.151 årspersoner på ordningen. Det antages, at der vil komme ca. 6 årspersoner på ordningen om måneden (2025 niveau), hvilket fører til en forventning om 1.176 årspersoner i gennemsnit i 2026. Forventningen til det gennemsnitlige beløb pr. årsperson pr. måned var ved seneste opfølgning 14.560 kr., hvilket nu er opjusteret til 15.200 kr. (2026 niveau), dette skyldes en ekstra høj stigning fra 2025 til 2026 på ydelsen. Dette medfører, at det forventede mindreforbrug på ordningen er faldet fra kr. 11,9 mio. til kr. 2,8 mio.

Opfølgning på ressourceforløb

Budgetforudsætningerne for 2026 var 215 årspersoner, men i dette estimat var der ikke taget højde for afskaffelsen af ressourceforløb som følge af beskæftigelsesreformen. Det har siden den 1. februar 2026 ikke været muligt at blive bevilget et ressourceforløb, og de borgere, som på nuværende tidspunkt er på forløbet, vil derfor stoppe i løbet af de næste 3 år, og ingen nye vil starte. I løbet af 2026 vil 71 borgere stoppe deres ressourceforløb, og det forventes, at nedtrapningen vil være ligeligt fordelt i løbet af året, dvs. ca. 6 borgere om måneden. Pga. denne gradvise nedtrapning i ressourceforløbsmodtagere er det gennemsnitlige antal årspersoner nedjusteret til 197 i 2026. Denne ændring resulterer i en nettoafvigelse på kr. -2,8 mio. (dvs. inkl. statsrefusion).

Opfølgning på sygedagpenge

Der var i budget 2026 forudsat et gennemsnit på 975 årspersoner pr. måned. Fra januar-februar har der i gennemsnit været 1.069 årspersoner pr. måned på ydelsen. Det forventes fortsat, at der i gennemsnit vil være 985 årspersoner pr. måned i 2026 baseret på resultatet fra 2025.

Opfølgning på boligsikring

Udgifterne til boligsikring har været stigende over en årrække, og forventes også at stige ind i 2027.

Indstilling

Det indstilles, at:

- Udvalget godkender budgetopfølgningen.

Bilag

Budgetopfølgning pr. 30.04.26 - AMU

Punkt 6: Lukket: Budget 2027

00.30.14-G01-10-26

Punkt 7: Aktuel arbejdsmarkedssituation

15.00.00-G01-4-25

Sagsfremstilling

SEK/SL - AMU

Ledigheden

Antallet af ledige i Holstebro Kommune udgjorde i marts 2026: 585 fuldtidspersoner. I forhold til marts 2025 er der tale om et fald på 3 fuldtidspersoner (-1%). Ledigheden er i samme periode steget 3% i hele landet. Andelen af ledige i forhold til arbejdsstyrken udgjorde i Holstebro Kommune 2,0% og var dermed det 5. laveste niveau blandt landets kommuner. Andelen af ledige i forhold til arbejdsstyrken var 3,2% i hele landet.

Efter den usædvanligt store stigning i ledigheden i vintermånederne er aktivitetsniveauet på arbejdsmarkedet således tilbage på normalt højt niveau, med dertil hørende lav ledighed. De seneste måneders vækst i antallet af jobparate kontanthjælpsmodtagere, som kunne henføres til den øgede tilgang af unge ukrainere med ophold efter særloven, har ikke gjort sig gældende i marts. Det skal ses i sammenhæng med at tilgangen af anviste unge ukrainere siden medio februar har været meget beskeden. Kommunerne kompenseres økonomisk for fordrevne ukrainere via de årlige økonomaftaler mellem regeringen og KL.

Langtidsledigheden

Med 48 langtidsledige i marts 2026 faldt langtidsledigheden i Holstebro Kommune med 22 fuldtidspersoner i forhold til marts 2025 (-31%). Niveauet var dermed fortsat lavt. Andelen af langtidsledige i forhold til alle ledige var i marts 2026 7,1% i Holstebro Kommune, hvilket er landets 6. laveste andel. For hele landet var andelen 15,3%.

Beskæftigelsen.

I marts 2026 var der 23.987 fuldtidsbeskæftigede lønmodtagere med bopæl i Holstebro Kommune. Beskæftigelsesniveauet er dermed fortsat højt, og 120 fuldtidspersoner højere end i marts 2025 (0,5%).

Rekrutteringssituationen

STAR offentliggør kvartalsvist en analyse af rekrutteringssituationen i Danmark. Analysen Forår 2026 er baseret på stillingsopslag fra perioden juni 2025 til november 2025. Analysen viser, at arbejdsgivernes udfordringer med at rekruttere nye medarbejdere har ligget på et stabilt niveau de seneste to år. Andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg udgjorde 10,5 % i november 2025 mod 11,1 % i august 2025. Det svarer til, at 46.800 rekrutteringsforsøg i perioden fra juni til november 2025 endte ubesat. I Midtjylland var andelen af ubesatte rekrutteringsforsøg 11%. Stillingsbetegnelserne med de største rekrutteringsudfordringer i Midtjylland var elektriker (13%), kok (18%), social- og sundhedsassistent/hjælper (16%), socialpædagog (19%) og produktionsmedarbejder (18%).

Indstilling

Det indstilles, at:

- Arbejdsmarkedsudvalget tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Aktuel arbejdsmarkedssituation i maj 2026.

Rekrutteringssurvey-foraar-2026

Punkt 8: Orientering

00.22.02-G01-8-25

Sagsfremstilling

- Der træder en ny socialrådgiveruddannelse i kraft i sommeren 2026. Uddannelsen markerer en markant ændring, hvor professionsfagligheden styrkes ved, at de faglige discipliner kobles tættere på praksis. Som en del af reformen er der afsat en pulje til udvikling af nye praktikformater. Holstebro Kommune har i et samarbejde med VIA University ansøgt puljen, og vi forventer svar medio juli 2026.
- I et samarbejde med ErhvervsForum deltog medarbejdere fra Jobcentret på Business Breakfast, hvor der blev stillet skarp på, hvordan virksomheder skal navigere i både omsorg, drift og regler, når en medarbejder bliver syg. Der var 20 fremmødte virksomheder til arrangementet den 20. april. Arrangementet gentages til efteråret.

Punkt 9: Lukket: Meddelelser

00.22.02-G01-7-25

Punkt 10: Lukket: Underskrift af beslutningsprotokol

00.22.00-P35-5-25